

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Babelan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,946 > t$ tabel $1,660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. PLN (persero) Rayon Babelan.
- 2 Terdapat pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. PLN (persero) Rayon Babelan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $8,408 > t$ tabel $1,660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. PLN (persero) Rayon Babelan.
- 3 Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. PLN (persero) Rayon Babelan. Hal ini dibuktikan dengan f hitung $> f$ tabel yaitu $113,680 > 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. PLN (persero) Rayon Babelan. Dari tabel hasil Koefisien Determinasi dapat diketahui nilai R Square (R^2) adalah sebesar $0,701$. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier (variabel independen) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen) yaitu sebesar $70,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $29,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Untuk PT. PLN (persero) Rayon Babelan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan evaluasi mengenai Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Babelan.
2. Identifikasi mengenai masalah Disiplin Kerja yang terjadi di PT. PLN (persero) Rayon Babelan terhadap kinerja karyawan dimana perusahaan belum memberikan sanksi yang tegas berupa surat peringatan 1 terhadap karyawan yang sering datang terlambat walaupun disana sudah menggunakan sistem *fingerprint* untuk absensi namun tidak memberikan efek jera bagi karyawan yang terlambat padahal agar keberlangsungan perusahaan dapat berjalan secara optimal dan oleh karnanya karyawan harus memberikan kontribusi kepada perusahaan karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang dituntut untuk membantu meningkatkan eksistensi dan tujuan perusahaan agar tidak sampai pada kerugian.
3. Identifikasi mengenai masalah Pengembangan Karier yang terjadi di PT. PLN (persero) Rayon Babelan terhadap Kinerja Karyawan dimana perusahaan belum memberikan peluang jenjang karier yang sama terhadap karyawan yang hanya lulusan dari SMA/SMK oleh karna nya banyak karyawan yang hanya menjabat sebagai pelaksana atau pekerja lapangan. Seharusnya untuk masalah pengembangan karier perusahaan harus memberikan beasiswa atau pelatihan kepada karyawan-karyawan berprestasi untuk kemajuan jenjang kariernya.
4. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta sebagai pengingat dan melengkapi literatur mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Babelan.