

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dimana dijelaskan pada bab pembahasan sebelumnya mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teladan Prima Agro. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yakni sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro. Hal ini berarti semakin jelas penerapan pengembangan karir di dalam perusahaan dikatakan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro. Hal ini berarti semakin baik dan mendukungnya penerapan pengembangan karir karyawan dan semakin tinggi pula kedisiplinannya, maka kinerja karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, diketahui bahwa variabel independen atau bebas yang telah diteliti secara parsial maupun simultan

atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut ini terdapat saran yang ditulis berdasarkan dari kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Bagi PT Teladan Prima Agro

- a. Untuk variabel bebas (X1) di dalam penelitian ini yaitu variabel pengembangan karir. Berdasarkan nilai r hitung paling terkecil sebesar  $0,322 > 0,1801$  dari indikator Tingkat Kepuasan dengan item pernyataan saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada di perusahaan ini. Maka saran dari penulis, dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat memfokuskan pengembangan karir karyawannya dengan transparan terkait kenaikan jabatan. Dikarenakan jika karyawan merasakan bahwa jenjang karir di tempatnya menarik maka karyawan akan bekerja dan berupaya memaksimalkan kinerja mereka guna menduduki posisi yang lebih baik. Diharapkan juga bagi perusahaan untuk adil dan secara transparansi dalam menyeleksi karyawan yang tepat untuk mendapatkan promosi jabatan.
- b. Untuk variabel bebas (X2) dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja. Dilihat dari nilai r hitung yang paling terkecil sebesar  $0,334 > 0,1801$  dari indikator Tanggung Jawab dengan item pernyataan saya bersedia untuk memperbaiki hasil kerja jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan. Maka saran dari penulis, diharapkan bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi terkait sanksi kepada karyawan yang tidak patuh aturan atau melakukan kesalahan prosedur bekerja di dalam perusahaan.

Khususnya untuk karyawan yang seringkali tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga bagi karyawan datang ke kantor dengan terlambat seharusnya diberikan sanksi guna menciptakan efek jera pada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya. Disisi lain, bagi karyawan yang disiplin diharapkan perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan. Dengan memberikan apresiasi terkait perilaku kedisiplinan diharapkan menimbulkan motivasi bagi karyawan lain untuk lebih disiplin menaati peraturan yang ada di perusahaan.

- c. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai  $r$  hitung paling terkecil sebesar  $0,251 > 0,1801$  dari indikator Tanggung Jawab dengan butir pernyataan saya berusaha bekerja dengan giat agar memaksimalkan hasil kerja saya dibandingkan karyawan lain. Maka menurut saran dari penulis, diharapkan perusahaan dapat memantau dan tetap melakukan evaluasi dari hasil kerja yang karyawan hasilkan, supaya tidak terjadi kesalahan fatal dalam karyawan bekerja. Dengan begitu, perusahaan juga harus tetap memberikan motivasi agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencapai kinerja secara optimal.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian menambahkan variabel baru lainnya yang dapat memengaruhi faktor-faktor kinerja karyawan. Selain faktor dari variabel pengembangan karir dan disiplinkerja yang ada pada penelitian ini, terdapat faktor lainnya seperti lingkungan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja.

