

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji simultan menyimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .
2. Variabel bebas disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} .
3. Variabel bebas motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} .
4. Variabel bebas pengembangan karier (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan

(Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} .

5.2 **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja yang terletak pada pernyataan tanggung jawab mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, pimpinan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya sebaiknya untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan yaitu dengan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan menyelesaikan dengan tepat waktu sesuai yang telah ditargetkan. Misalnya, dengan memberikan apresiasi dan sanksi yang tujuannya meningkatkan tingkat kedisiplinan dan dedikasi terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang terletak pada indikator kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri mendapat skor terendah. Hal tersebut berpengaruh terhadap perusahaan karena tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir. Hal tersebut sebaiknya masing-masing karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu mendapatkan pendidikan/ pelatihan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan .
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel pengembangan karier yang terletak pada indikator kebutuhan karier mendapat skor terendah. Maka, PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya disarankan untuk memenuhi harapan karyawan mengenai kesesuaian karier dengan cara menempatkan karyawan sesuai

dengan minat dan kemampuannya, sehingga nantinya karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan yang terletak pada indikator kehandalan mendapat skor terendah, oleh karena itu pimpinan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya disarankan untuk lebih aktif dalam menghimbau para karyawannya dalam pemanfaatan penggunaan sumber daya organisasi berupa fasilitas kantor. Sehingga, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan digunakan dengan sebagaimana mestinya.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar diteliti lebih lanjut, karena faktor-faktor lain tersebut dimungkinkan bisa memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.