

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna. Berdasarkan uraian penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna karyawan
3. Pengembangan SDM dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak hal masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penelitian menyampaikan keterbatasan-keterbatasan pada saat melakukan penelitian seperti berikut:

1. Peneliti tidak menggunakan sampel kecil pada penelitian ini karena peneliti merasa keterbatasan waktu untuk mencari sampel kecil dan besar pada penelitian ini, mengingat karyawan perusahaan tersebut juga memiliki kesibukan lain selain mengisi *Google form* yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap waktu penelitian.

2. Peneliti tidak menyantumkan nomor telepon kedalam *Google Form* karena peneliti merasa bahwa nomor dari karyawan tersebut merupakan rahasia pribadi
3. Peneliti lupa tidak menyantumkan jenis kelamin pada google form dimana peneliti kesulitan untuk mengidentifikasi jenis kelamin pada responden.

5.3 Saran

Terdapat saran dari beberapa keterbatasan yang telah disampaikan oleh peneliti untuk dijadikan saran bagi peneliti selanjutnya, supaya hasil dari penelitian nantinya bisa lebih maksimal dan baik. Berikut saran – saran dari peneliti:

1. Untuk PT. Istana Putra Astaguna

Berikut merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variable pengembangan SDM terhadap kinerja, Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna. maka perusahaan bisa membuat pelatihan 3 bulan sekali terhadap karyawannya dimana pelatihan tersebut digunakan untuk meningkatkan kompetensi dari karyawannya dan dapat mengukur apakah dari pelatihan tersebut kompetensi dari karyawan itu meningkat atau justru malah menurun.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Motivasi terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Karyawan PT. Istana Putra Astaguna karyawan. maka perusahaan terutama atasan terkait bisa melakukan apresiasi secara lisan apabila bawahannya bekerja dengan baik, dan juga atasan terkait juga bisa memberikan penghargaan karyawan terbaik divisi secara bulanan agar karyawan yang lain dapat juga saling berambisi untuk menjadi yang terbaik di divisinya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditunjukkan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena jika menggunakan *Google Form* banyak yang menghiraukan kuesioner dari peneliti.
- b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian sejenis alangkah baiknya menambahkan variabel Kepuasan Kerja agar bisa melihat apakah karyawan pada saat bekerja merasa puas terhadap pekerjaannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arafat, Y., Rismansyah, & Kurbani, A. (2021). Analysis of human resource development and planning as moderators of employee performance. *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(1), 111–121. <https://doi.org/10.18488/JOURNAL.73.2021.91.111.121>
- Baladraf, M. I. F., & Pogo, T. (2022). Analysis of Job Insecurity, Compensation and Covid Health Protocols Effects on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable on Employees of PT Panggung Jaya Indah. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 7(1), 22–33. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2022.v07i01.003>
- Gattang, I. S. (2022). Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(1), 113–125. <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i1.597>
- Eni Wuryani, Achmad Fathoni Rodli, Sri Sutarsi, Nuning Nur Dewi, Donny Arif, 2021 <http://m.growingscience.com/beta/msl/4285-analysis-of-decision-support-system-on-situational-leadership-styles-on-work-motivation-and-employee-performance.html>
- Irianto Sabar Gattang. (2022) Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency. *Britain International of Humanities and Social Science (BIOHS) Journal*, 4(1), 113-125. <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i1.597>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Jurnal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842-871.9
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maharani, R. K., & Indrawati, D. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Treffinger Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Pelajaran Matematika Materi Bangun Ruang. *JPGSD Universitas Negeri Surabaya*, 6(4), 506–515.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and*

Development, 42(7–8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>

Pwamang, M. (2020). Human Resource Development and Employee Performance at Buduburam Fire Service Station, Kasoa. 236. [https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/bitstream/handle/123456789/6940/PWAMAN G%2c%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/bitstream/handle/123456789/6940/PWAMAN%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ghozali Imam.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suyukoh, H., Djamil Mz, M., & Badawi Saluy, A. (2021). Effect of Work Motivation and Work Discipline on Performance of Bureau of Human Resources of the Polda Metro Jaya Employees With Work Environment As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 651–666. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.877>

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Kedua, Cetakan le-1 ed.). Alfabeta. Bandung.

Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>