

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan diuraikan pada bab sebelumnya mengenai variabel Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. Semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. Semakin tinggi Pengembangan Karir maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. Semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Pada kondisi COVID-19 dan banyaknya varian virus baru yang muncul maka ketika melakukan pengumpulan data harus antigen terlebih dahulu agar peneliti dapat dikatakan aman dari varian virus COVID-19. Dan hanya bisa antigen pada pengumpulan sampel kecil karena terdapat keterbatasan *budget* dari peneliti. Lalu pada pengumpulan sampel besar, peneliti menitipkan kuesioner melalui saudara dari peneliti bernama Ibu Dina Febriarista.
2. Pada saat pengumpulan data, peneliti tidak dapat memberikan kuesionernya secara langsung karena tempat bekerja bagian *Mandays* merupakan area yang tidak dapat dimasuki sembarang orang (area terbatas) maka dari itu peneliti menitipkan kuesionernya melalui mandor dari bagian *Mandays* bernama bapak Wuliadi.
3. Pada saat melakukan pengujian sampel besar, peneliti menguji validitas pada sampel besar namun ada item yang tidak valid namun tetap dilibatkan agar item tersebut tetap mewakili indikator.
4. Pada saat pengumpulan data banyak responden yang tidak memberikan nomor telepon, karena responden merasa nomor telepon adalah privasi dari masing masing responden

### **5.3 Saran**

Bedasarkan penelitian ini, peneliti dapat memberikan masukan dan saran yang dapat berguna sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Untuk PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik:
  - a. pemberian motivasi dengan memberikan penghargaan yang sesuai dari prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk penghargaan tidak harus berupa uang namun dapat berupa pujian yang sesuai dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam setiap kegiatan pekerjaan.
  - b. pemberian pendidikan dan pelatihan dengan melakukan *training need analysis* terlebih dahulu (mengumpulkan informasi tentang kebutuhan dari pelatihan) lalu menentukan pelatihan yang dibutuhkan serta pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan.
  - c. pemberian pengembangan karir dengan memberikan pengetahuan terkait struktur PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik untuk memahami deskripsi pekerjaan sehingga akan memudahkan dalam memahami tugas dan tanggung jawab
2. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, jika respondennya merupakan karyawan yang berada dilapangan alangkah baiknya bila item kuesioner jangan terlalu banyak karena untuk melakukan penelitian dilakukan untuk peneliti karyawan berada dilapangan, karyawan berada dilapangan menjadi enggan membaca dan mengisi item kuesioner yang terlalu banyak.

3. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, jika respondennya merupakan karyawan yang berada dilapangan alangkah baiknya proses pengambilan data dengan memberikan kuesioner secara *hardcopy* dari pada google form karena akan lebih banyak menghiraukan daripada mengisinya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Febriarista, D. (2021, Oktober 7). Jr. Analyst QC Laboratorium Production. (N. A. Damarwan, Interviewer)
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.721>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. . Sa. K. D. (2020). The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variabel Of Mediation. *Management Science Letters*, 22(1), 1–7. [http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl\\_2020\\_263.pdf](http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_263.pdf)
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 21(6), 4–12.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects of Competency , Training and Education , and Career Development on Employees ' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Najiah, E. F., Elvierayani, R. R., & Melati, V. R. (2020). the Effect of Career, Reward, and Punishment Development on Employee Performance in Madchan Group Lamongan. *International Conference on Business & Social Sciences*, 431–439. <http://ejournal.stiesia.ac.id/prosiding/index.php/icobuss1st/article/view/41>
- Pananrangi, M., Lewangka, O., & Sudirman, I. (2020). the Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Son Karella Mare. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(2), 20–32. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i2.316>

- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA.
- Suwaldiya, S. (2021). The Increasing of Employee Performance Through Discipline , Motivation , and Organizational Culture. *Inovation Research Journal*, 2(1), 65–78.
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>