

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfari Trijaya, Tbk. Pada penelitian ini Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode surey dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel akhir yang diperoleh peneliti yaitu sebanyak 132 responden, dimana dari 132 tersebut terbagi untuk 30 responden sampel kecil dan 102 responden untuk sampel besar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan secara langsung dari penyebaran kuesioner berupa google form yang disebarakan kepada para karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada bagian *helper progress*. Pengujian data yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan alat uji SPSS versi 21 dengan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan uraian penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan seperti berikut :

1. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa model regresi yang baik dan secara simultan memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa :
- Hipotesis satu (kompetensi) memiliki pengaruh terhadap variabel Y dengan adanya tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Hipotesis dua (pendidikan dan pelatihan) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y karena tingkat signifikansi $0,146 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
 - Hipotesis tiga (pengembangan karir) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y karena tingkat signifikansi $0,261 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 **Keterbatasan Penelitian**

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

1. Peneliti sempat merasa kesulitan untuk mendapatkan perusahaan yang bersedia untuk dilakukan penelitian, dikarenakan kondisi pandemi covid-19

yang membuat banyak perusahaan membatasi orang luar untuk melakukan penelitian di perusahaan.

2. Terdapat dua variabel yang tidak signifikan terhadap variabel Y, kemungkinan dikarenakan banyak karyawan hanya sekedar mengisi kuesioner tanpa membaca dengan teliti.

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. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Berikut merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan :
 - Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kompetensi yang mendapatkan hasil paling baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Maka dari itu pihak perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan minimal 3 atau 4 bulan sekali. Hal tersebut untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan semakin membaik atau tidak.
 - Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diatasi dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara maksimal supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara teknis maupun manajerial.

- Pada pengembangan karir memiliki hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian perusahaan dapat melakukan pengembangan karir yang sesuai dengan bagian helper progress.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya :

- Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel atau jumlah dari sampel supaya memiliki hasil pengolahan data yang lebih baik dari penelitian ini.



DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, N. K., & Sriekaningsih, A. (2017). Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan. *Journal Research and Analysis : Economy*, 27–39. Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2019). *The Effect Of Competence And Motivation On Organizational Commitment And Its Implications On Employee Performance*. 1(2), 183–196. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Ezzeddine, R., & Aoun, M. (2020). The Effect of 5S on Employee Performance: An Empirical Study among Lebanese Hospitals. *International Business and Accounting Research Journal*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.15294/ibarj.v4i1.119>
- 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. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Gikunda, R. M., & Lawver, D. E. (2019). Group Cohesion and Application of Best Horticultural Farming Practices among Farmer Groups in Meru County, Kenya. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 26(1), 60–72. <https://doi.org/10.5191/jiaee.2019.26106>
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study in PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor

Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7306.

Jeffrey, I., & Febrianti, W. (2018). The Effect Of Compensation, Competence, and Talent Management on Employees Performance of The Ikatan Motor Indonesia. *International Journal of Advanced Research*, 6(5), 749–758. <https://doi.org/10.21474/ijar01/7092>

Kriswati, N., Wulan, H. S., & Ria, T. N. (2020). *Effect Of Work Experience, Competence And Personality On Career Development*. 1(3), 107–115.

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.

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.

Mirza, M., & Konadi, W. (2020). Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees, Almuslim University Bireuen District. *Journal Magister Management*, 1(1), 13–25. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm/article/view/4>

Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Point of View Research Management Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 19–28. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>

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>

Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 7(3), 292–299.

- Permana, I. G. A. (2019). Penggunaan Upaya Hukum Novasi Dalam Penyelesaian Permasalahan Hukum Perusahaan Yang Mengalami Kerugian. *Acta Comitatus*, 4(2), 316–328. <https://doi.org/10.24843/ac.2019.v04.i02.p14>
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 182–193.
- Puteri, T. K., & Tj, H. W. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inplasco Prma Surya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Education and Training on the Competence and Performance of New Employees in the Sub Directorate Bibliography , National Library of Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 57–61.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 702–711.
- Riyanti, I., & Efni, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(1), 133–150. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/7856/6787>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suwaldiyan, S. (2021). The Increasing of Employee Performance Through Discipline , Motivation , and Organizational Culture. *Innovation Research Journal*, 2(1), 65–78.
- Uloli, S., & Asnawi, M. A. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 223–240.
- Zahra, R., & Rina, N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit di Kota Bandung. *Journal Lontar*, 6(4), 43–57.