

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Success Jaya Land mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Success Jaya Land.
2. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Success Jaya Land.
3. Kompetensi dan Pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Success Jaya Land

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur secara ilmiah. Akan tetapi, memiliki keterbatasan yaitu dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Akademisi

Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menguji kembali penelitian yang dilakukan ini pada perusahaan lain. Penelitian ini diharapkan mampu mengkaji lebih jauh lagi terkait kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas agar hasil penelitian lebih baik atau maksimal.

2. Saran Praktisi

Kompetensi dan Pengembangan karir pada Success Jaya Land perlu untuk tetap dipertahankan. Karena keduanya ini memiliki pengaruh besar dalam menunjang kinerja karyawan pada Success Jaya Land. Perlu adanya perhatian lebih lagi dari kompetensi dan pengembangan karir yang ada agar semakin baik kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan demi mewujudkan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol.5 Hal 196-198. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002) *.Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, S. Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Perkasa.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.