

BAB 5

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Willindo Kali Catur Firework Madiun. Semakin tinggi kompetensi karyawan PT. Willindo Kali Catur, maka semakin tinggi kinerja karyawan diperusahaan
2. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Willindo Kali Catur Firework Madiun. Semakin tinggi pelatihan karyawan PT. Willindo Kali Catur, maka semakin tinggi kinerja karyawan diperusahaan

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruang lingkungnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ; kompetensi dan pelatihan. Masih

terdapat beberapa variabel independen lainnya yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan atau ketidakmampuan responden dalam menjawab pertanyaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka saran pada penelitian selanjutnya adalah menambah responden penelitian, sehingga hasil penelitian dapat generalisasikan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan karyawan di PT Willindo Kali Catur Firework Madiun bisa mengevaluasi diri apakah kompetensi yang dimiliki sudah sesuai dengan tuntutan perusahaan, diantaranya :
 - a. Memiliki kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja.
 - b. Memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimiliki.
 - c. Mampu mengendalikan emosi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel kedua yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan pimpinan dan manajemen dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem pelatihan yang dimiliki agar dapat lebih

meningkatkan kinerja karyawan di PT Willindo Kali Catur Firework Madiun, diantaranya:

- a. Pelatihan yang diterapkan sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni karyawan saat ini.
 - b. Karyawan menyukai cara instrukturnya memberikan pelatihan.
 - c. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.
3. Mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan perluasan penelitian. Perluasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah dengan menggunakan variabel lain, memilih perusahaan yang berbeda sebagai lokasi penelitian, ataupun dengan menambah jumlah sampel penelitian, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ataunur. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 16(2). Program Strata 2 Manajemen. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid I & II, PT. Indeks.
- Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mangkuprawira. 2007 *Manajemn Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sanjaya, Winna. 2008 *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.