

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji simultan menyimpulkan bahwa variabel bebas kompetensi ( $X_1$ ) pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karier ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ .
2. Variabel bebas kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .
3. Variabel bebas pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .
4. Variabel bebas pengembangan karier ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan

(Y) pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi yang terletak pada indikator keahlian mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, pimpinan PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya disarankan untuk memberikan pelatihan yang tujuannya meningkatkan keterampilan tingkat antisipatif karyawan. Misalnya, dengan rutin membentuk kelompok kerja antar karyawan agar dapat saling membantu juga berbagi ilmu pengetahuan dan keahlian.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel pelatihan yang terletak pada indikator peserta mendapat skor terendah. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus oleh PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya untuk lebih aktif dalam menghimbau karyawannya saat mengikuti program pelatihan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan juga harus memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan dan memahami pengetahuan yang diperoleh.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel pengembangan karier yang terletak pada indikator penyesuaian

karier mendapat skor terendah. Maka, PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya disarankan untuk memenuhi harapan karyawan mengenai kesesuaian karier dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga nantinya karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan yang terletak pada indikator kerja sama mendapat skor terendah, maka pimpinan PT. Pupuk Kalimantan Timur di Surabaya disarankan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal membangun hubungan kerja yang erat tujuannya yakni membangun kekompakkan antar karyawan sebab kerja sama tim yang baik sangat dibutuhkan perusahaan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Misalnya, dengan mengadakan acara meeting yang bertempat di luar kantor.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel lainnya agar diteliti lebih lanjut, karena faktor-faktor lain tersebut dimungkinkan bisa memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.