

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cemako Lestari Indonesia Surabaya. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi memang penting bagi perusahaan dikarenakan dengan motivasi yang tinggi para karyawan dapat mengembangkan kreativitas, memiliki antusias untuk berprestasi tinggi, dan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang terbaik. Hal ini juga didukung pada hasil tabel uji deskriptif menunjukkan variabel motivasi (X2) yang menghasilkan nilai sangat setuju, dengan indikator variabel dominan adalah antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cemako Lestari Indonesia Surabaya. Dengan hasil tersebut pengembangan karir harus diberikan pada karyawan terutama bagi mereka yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, dan mempunyai jenjang pendidikan dan pelatihan yang cukup untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung pada hasil tabel uji deskriptif variabel pengembangan karir (X3) dengan nilai sangat setuju, dan indikator variabel yang paling dominan adalah pengalaman kerja.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemako Lestari Indonesia Surabaya. Hal ini dikarenakan kompetensi sangat





berguna dalam bekerja, karena memerlukan pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan keterampilan yang harus digunakan dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas untuk memajukan perusahaan. Hal ini juga didukung pada hasil tabel uji deskriptif menunjukkan variabel kompetensi dengan nilai sangat setuju dan indikator variabel yang paling dominan adalah kemampuan/keterampilan.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu sangat penting memberikan motivasi pada karyawan agar semangat bekerja dengan memberikan reward berupa bonus gaji bagi karyawan yang izin kurang dari 3 kali dalam 6 bulan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan dapat mengutamakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat lebih memerhatikan kompetensi seluruh karyawan dengan mengadakan pelatihan atau workshop secara berjangka sehingga pengetahuan dan kemampuan karyawan tetap terjaga untuk kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, Rezki. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona* Volume 03 No 1.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Efriyaningsih. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Bandar Lampung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Efendi, Maribot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ferdinand, Agusty. 2013. *Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 4. BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Indra Wardhana, Agus Dwi Sasono. 2015. “Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2.

Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.

KBBI. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kompetensi> diakses pada 16 Januari 2020.

Koyongian, Andreas H.E, & Dotulong, Lucky O.H. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, III (2).

Mangkunegara, Anwar, P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, T. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Salemba Empat.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Muhammad. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kutai Timur.

Mulyadi. 2012. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis STIE Pertiwi Jakarta.

Putro. 2017. Pengaruh Motivasi DAN Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa

*Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun). Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*

- Rahmi, Anggita Ulfazia dan Puspita Wulansari. 2017. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kuningan. E-Proceeding of Management : Vol.4, No.2.*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Edisi Lima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan keempat).* Bandung : Refika Aditama.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S. K. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern.* Jakarta: Salemba Empat.



Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Syamsuddin dan Damayanti. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Syawal, Muhammad Abdillah. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. Samarinda: Jurnal Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman.

Triton. 2006. **SPSS 13,0 Terapan Riset Statistik Parametrik** Yogyakarta : Andi Offset.

Wahid, Sulaiaman. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

