

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini dipertegas oleh Lupiyaodi (2006) yang menyatakan bahwa semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehinggameningkatkan kinerjanya.
2. motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang baik dapat menciptakan penentuan standar, penilaian hasil kerja pegawai dan perbaikan terhadap penyimpangan, sehingga pelaksanaan kerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.
3. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kepatuhan kerja sehingga pt. pln persero unit

induk wilayah ntt jadikan sebagai bahan evaluasi untuk mencapai sebuah target yang diharapkan oleh instansi ini.

5.2 Implementasi Teoritis

implikasi teoritis yang dapat diambil dari penelitian skripsi ini memuat teori pendukung serta penelitian terdahulu yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mendukung teori Rowley dan Jackson (2012) bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Diharapkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan lebih memahami deskripsi pekerjaannya sehingga kinerja dari masing-masing karyawan yang mendapatkan pelatihan dapat bekerja lebih optimal untuk memajukan perusahaan. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Denny (2014), pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan kerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara

langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. dengan judul “ Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pasaribu (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian yang pernah dilakukan dengan judul “ Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang dilakukan pimpinan dan pengembangan sumber daya manusia fisik terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wihartanti (2017) yang menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dilakukan pimpinan dan pengembangan sumber daya manusia fisik maka mempengaruhi kinerja karyawan juga akan semakin baik.

5.3 Implementasi Terapan

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat membantu pihak di pt. pln persero unit induk wilayah ntt.

untuk dijadikan sebagai input, yaitu:

1. Dengan diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di pt. pln persero unit induk wilayah ntt. berada pada kategori yang baik. Oleh karena itu penulis menyarankan bagi pihak instansi agar dapat mempertahankan kondisi pengembangan sumber daya manusia meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja, sehingga dapat lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik lagi.
2. Dengan diketahuinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pt. pln persero unit induk wilayah ntt. berada pada kategori yang baik. Oleh karena itu bagi pimpinan agar lebih meningkatkan pengawasan secara berkala terhadap pegawai agar jika terdapat kesalahan atau hambatan yang dialami pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat terdeteksi sedini mungkin sehingga dapat dilakukan penyelesaian dan solusi terkait hambatan yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya, agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pln persero unit induk wilayah ntt.