BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu t hitung sebesar 2.171 dengan nilai signifikan sebesar 0,001<0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 2.425 lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, hal ini dapat diketahui dari uji ANOVA atau Ftest terdapat nilai F hitung sebesar 6.185 yang menyatakan lebih besar dari F table dengan tingkat

signifikasi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima. Dari table *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,93. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 11,1%. Dengan kontribusi sebesar 11,1%, sedangkan sisanya sebesar 88,9%, dipengaruhi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   a. Pengembangan sumber daya manusia (SDM)

   Perusahaan sebaliknya selalu melakukan program pengembangan sumber daya manusia agar kinerja karyawan semakin baik dan tujuan perusahaan tercapai, perusahaan dalam memberikan materi pengembangan sebaiknya menitik beratkan pada bidang-bidang yang sesuai dengan tujuan perusahaan serta materi-materi yang dapat meningkatkan keahlian karyawan.

   b. Gaya Kepemimpinan

   Melihat sebagian responden menilai gaya kepemimpinan yang ada di PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Semarang sebaliknya tetap menjaga gaya kepemimpinan

ini dan tetap menjalin hubungan yang baik dengan para bawahan serta tetap memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan. Karena hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan sendiri.

1. Bagi akademik

   Bisa digunakan sebagai acuan kepada adik-adik tingkat yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta menjadi arsip penelitian bagi universitas.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

   Penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kedisiplinan, keselamatan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.