

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang” dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 melalui penyebaran kuesioner sebanyak 100 responden, maka dapat ditarik kesimpulan, keterbatasan dan saran sebagai berikut ini:

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, sehingga dapat dijelaskan hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,684 dengan nilai sig. sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . dengan demikian berarti bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia pada tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan, akan menjadikan karyawan memiliki kemampuan yang semakin baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan pengetahuan yang diperoleh,

karyawan CV. Makin Makmur Kota Semarang mampu mengadopsi metode kerja yang lebih efektif, menggunakan alat kerja yang canggih, dan menerapkan praktik terbaik. Pernyataan ini didukung oleh Rochmah (2018) yang menyampaikan bahwa melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk senantiasa bergerak maju dan mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,460 dengan nilai sig. sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia pada tenaga kerja di CV. Makin Makmur Kota Semarang maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan CV. Makin Makmur Kota Semarang yang memiliki pengetahuan teknis yang solid dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka akan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pernyataan ini didukung oleh Rochmah (2018) yang menyampaikan bahwa melaksanakan pengembangan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja

sekaligus produktivitas organisasi akan menghasilkan hasil – hasil yang nyata dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk senantiasa bergerak maju dan mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

3. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 114,117 dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia mampu menjelaskan produktivitas tenaga kerja sebesar sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa keterbatasan selama proses penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas saja, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sumber daya manusia saja. Dengan demikian informasi yang diberikan masih sangat terbatas dalam memprediksi peningkatan produktivitas tenaga kerja.
2. Hasil penelitian bersifat tertutup, yaitu hanya terbatas pada informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden tenaga kerja di CV.

Makin Makmur Kota Semarang. Dengan demikian belum mampu menggambarkan kondisi pada perusahaan lain.

3. Pengumpulan data responden dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada responden. Hal ini menimbulkan adanya kemungkinan sebagian responden mengisi kuesioner dengan tidak sesuai pada keadaan sebenarnya.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan CV. Makin Makmur Kota Semarang.
  - a. Perusahaan diharapkan dapat melakukan analisis yang mendalam terhadap kebutuhan pengembangan sumber daya manusia melalui evaluasi kinerja, identifikasi celah keterampilan, dan survei kebutuhan pengembangan. Dengan demikian akan dapat merancang program pengembangan yang efektif sesuai dengan tujuan perusahaan dan meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan produktivitas perusahaan.
  - b. Perusahaan diharapkan dapat melakukan rekrutmen karyawan yang memiliki kapabilitas dan kemampuan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang nantinya akan diberikan. Dengan demikian karyawan akan langsung dapat beradaptasi dengan cepat pada proses dan lingkungan kerja di perusahaan.

- c. Perusahaan dapat membangun komunikasi dan lingkungan kerja yang baik dalam menciptakan hubungan kuat antar karyawan pada perusahaan dan berkolaborasi secara efektif. Dengan demikian diharapkan akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya
    - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada ruang lingkup berbeda yang lebih luas dengan responden yang lebih besar, serta dapat menambahkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan yang lain, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain lain.
    - b. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan metode wawancara langsung pada responden, hal ini diharapkan akan dapat memperoleh informasi yang sesuai dengan kondisi pada perusahaan dan dapat mendukung hasil penelitian yang lebih baik.