

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan berdasarkan hasil uji statistik, analisis, dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik dan dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil perhitungan uji statistik pada uji t atau uji parsial, diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X) memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga dapat dikatakan bahwa hasil dari perhitungan pada uji t atau uji parsial untuk pelatihan kerja efektif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang menghasilkan $t_{hitung} = 5,971$ yang bernilai lebih besar dari $t_{tabel} = 0,32$ ($t_{hitung} 5,971 > t_{tabel} 0,32$), sehingga dapat disimpulkan untuk hipotesis atau dugaan peneliti bahwasannya pelatihan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat diterima.
2. Dilihat dari hasil perhitungan SPSS untuk analisis model regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi : $Y = 0,595 + 0,761 X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa, nilai $a = 0,595$ yang merupakan konstanta, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X atau nilai variabel X adalah nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,595. Nilai $b = 0,761$ yang merupakan koefisien regresi, menunjukkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan satu nilai pada variabel Pelatihan Kerja (X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,761.

3. Dilihat dari hasil perhitungan SPSS untuk analisis model regresi linear sederhana, diketahui bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) adalah sebesar $0,588 = 58,8\%$. Nilai R Square (R^2) tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $58,8\%$ dan besarnya variabel lain, selain pelatihan kerja yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $41,2\%$ (diperoleh dari $100\% - 58,8\%$).
4. Dari seluruh hasil penelitian terdahulu yang digunakan yakni penelitian oleh Arip Suherma, Khaerul Amri, dan Rony Salinding, terdapat persamaan dengan hasil yang didapat dari penelitian ini, yakni variabel pelatihan memiliki kolerasi dan pengaruh yang baik terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Dari perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu yang digunakan yakni penelitian oleh Khaerul Amri, terdapat perbedaan dengan hasil yang didapat dari penelitian ini, yaitu hasil uji menunjukkan bahwa nilai korelasi variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan lebih besar pada penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian oleh peneliti lainnya pada penelitian terdahulu tidak mencantumkan besar nilai kolerasi. Adanya perbedaan pada hasil uji kolerasi kemungkinan disebabkan karena penggunaan objek penelitian yang berbeda, sehingga dapat memengaruhi nilai dari hasil uji yang dilakukan.

B. Saran

1. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam memperbaiki kinerja karyawan yang kurang optimal, maka CV. Mandiri Jaya Blitar dapat menerapkan program tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada bagian pelaksana. Opsi lain yang mungkin dapat juga dilakukan oleh pemimpin adalah melakukan pendekatan pada karyawan dan memotivasi agar kinerja karyawan dapat optimal.
2. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan tetap menjaga kualitas sumber daya manusia, agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.