

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji reliabel dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  yaitu nilai (X)  $0,848 > 0,6$  dan nilai (Y)  $0,729 > 0,6$ . Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji-t, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $4,039 > 1,998$ . Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien determinasi  $0,456$  Jika dipresentasikan sebesar  $45,6\%$ . Nilai konstanta ( $\alpha$ )  $29,309$  dan nilai Koefisien regresi ( $\beta$ )  $0,413$ , kedua nilai tersebut dinyatakan positif.
2. Pada PT Ide Sehati pelatihan merupakan hal yang penting karena hal ini dilihat dari nilai presentase koefisien determinasi yang berarti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar  $45,6\%$ . Sisanya ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Semua data yang di uji dalam penelitian ini menyatakan valid berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat keeratan hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat. Dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, disiplin waktu, efektivitas dan kemandirian yang akan mampu menunjang kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat berupaya lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang dilakukan baik dari segi jenis materi pelatihan, metode pelatihan, maupun kualifikasi peserta pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Contohnya memperbaiki metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan agar karyawan dapat lebih nyaman dan berantusias dalam proses pelatihan sehingga pelatihan tidak menimbulkan rasa jenuh dan dapat menciptakan semangat diri dalam kegiatan pelatihan. Bagi karyawan diharapkan lebih menghargai waktu atau disiplin waktu, mengingat bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan dilaksanakan dengan tujuan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang performa karyawan itu sendiri.
2. Penelitian ini memberikan informasi pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan ataupun kompensasi dan sebagainya.