

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh pelatihan karyawan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan karyawan di PT Inti (Persero) Bandung, khususnya pada Divisi MSDM, yang diukur melalui indikator sasaran, kurikulum, pelatih, pelaksanaan dan evaluasi berada pada kategori efektif.
2. Kompetensi kerja pada PT Inti (Persero) Bandung yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, *motives*, *traits* dan *self concept*, berada di kategori sangat tinggi.
3. Kinerja Karyawan pada PT Inti (Persero) Bandung khususnya karyawan divisi MSDM yang terdiri atas kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab berada pada kategori tinggi.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan karyawan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial untuk kompetensi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Secara simultan pelatihan

karyawan dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

Syeni Ramdhayani, 2014

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI MSDM DI PT INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7. terhadap kinerja karyawan, artinya jika kualitas pelatihan karyawan dan tingkat kompetensi kerja tinggi maka kinerja karyawan pun akan tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi ganda yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori kuat. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel pelatihan karyawan dan kompetensi kerja memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel pelatihan karyawan antara lain sasaran, kurikulum, pelatih, pelaksanaan, dan evaluasi. Indikator evaluasi memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan evaluasi pelatihan adalah dengan cara perusahaan lebih konsisten dalam memberikan evaluasi ketercapaian karyawan dalam pelatihan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kompetensi kerja, antara lain pengetahuan, keterampilan, *motives*, *traits* dan *self concept*. Indikator keterampilan memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara memberikan atau meningkatkan keterampilan

karyawan dalam hal kemampuan dalam melaksanakan tugas baik fisik atau mental tertentu.

3. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kinerja, antara lain kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Indikator kreativitas dan kerjasama memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara mengembangkan kreativitas yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan atau motivasi dalam mengembangkan kemampuan diri serta memberikan tugas secara *team* atau kelompok baik antar karyawan maupun antar karyawan dan pimpinan.
4. Kualitas pelatihan dan kompetensi kerja yang ada pada PT Inti sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi dengan perkembangan teknologi dan informasi, perlu ditingkatkan lagi pelaksanaannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara kualitas pelatihan disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi serta kebutuhan karyawan yang tepat, sehingga berdampak pada peningkatan kompetensi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan guna tercapinya tujuan perusahaan.