

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis yang dipaparkan pada bab pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering memiliki prestasi kerja yang tergolong dalam kategori *Good +*, hal ini dapat diketahui berdasarkan rata-rata prestasi kerja karyawan yaitu 3,5575 serta melalui persentase karyawan yang tergolong pada kategori *Good+* yaitu sebanyak 50,6 %. Berdasarkan jenis kelamin karyawan perempuan memiliki prestasi kerja cenderung lebih tinggi dari pada laki-laki, hal ini dapat dilihat dari rata-rata prestasi kerja perempuan sebesar 3,7107 sedangkan rata-rata prestasi kerja laki-laki sebesar 3,5473. Prestasi kerja berdasarkan usia, pada usia produktif atau pada usia 20-40 tahun cenderung memiliki prestasi kerja yang baik (kategori *Good+*). Hal ini dapat dilihat dari rata-rata prestasi kerja yang tidak jauh berbeda yaitu di atas 3,5. Berdasarkan data tersebut mengandung arti bahwa secara umum karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering memiliki prestasi kerja yang baik (*Good+*), walaupun demikian diperlukan upaya memelihara dan meningkatkan prestasi kerja tersebut sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai.
2. Pelatihan yang diperoleh karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering dalam dua tahun terakhir rata-rata mengikuti 2 kali pelatihan hal ini dapat dilihat dari rata-rata pelatihan yang diikuti karyawan yaitu sebanyak 2,32.

Dengan persentase paling kecil adalah belum/tidak pernah mengikuti pelatihan dan frekuensi paling banyak adalah sebanyak 5 kali mengikuti pelatihan. paling dominan karyawan mengikuti 3 kali pelatihan yaitu sebesar 25,9 %, dan paling sedikit adalah karyawan yang belum pernah mengikuti sama sekali pelatihan yaitu sebesar 8,6 %. Berdasarkan lamanya pelatihan, pelatihan yang diikuti karyawan dapat dikatakan relatif singkat, hal ini dapat dilihat dari data yang menunjukkan dalam dua tahun paling dominan karyawan mengikuti pelatihan selama 4-5 hari yaitu sebanyak 32 orang atau 39,5. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan oleh perusahaan.

3. Pelatihan dilihat dari frekuensi dan lama pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dibuktikan dengan mengujikan t hitung yang memperoleh nilai lebih besar dari t tabel pada tingkat kepercayaan 95 %. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 2,96 + 0,133 X_{1,1} + 0,95 X_{1,2}$ . hal ini berarti bahwa apabila pelatihan berdasarkan frekuensi dan lamanya pelatihan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat.
4. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dibuktikan dengan t-hitung yang memperoleh nilai lebih besar dari t-tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Besarnya pengaruh pengalaman kerja dapat dilihat melalui persamaan regresi yang diperoleh yaitu

$\hat{Y} = 2.775 + 0,102 X_2$ . Hal ini berarti bahwa peningkatan pengalaman kerja yang diukur melalui lamanya dia bekerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

5. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dibuktikan dengan t-hitung yang memperoleh nilai lebih besar dari t-tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Besarnya pengaruh pengalaman kerja dapat dilihat melalui persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $\hat{Y} = 2.931 + 0,146 X_3$ . Hal ini berarti bahwa peningkatan tingkat pendidikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja.
6. Pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dibuktikan dari uji ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 24,965 dengan probabilitas 0,000. Berdasarkan hal tersebut bahwa F hitung  $>$  F tabel atau  $15,956 > 2,34$  dan dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara berganda ada pengaruh yang signifikan pelatihan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh pengalaman kerja dapat dilihat melalui persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $\hat{Y} = 2.410 + 0.110 X_{1,1} + 0.049 X_{1,2} + 0,046 X_2 + 0,088 X_3$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, dibarengi dengan tingkat pendidikan yang tinggi, serta peningkatan kemampuan melalui pelatihan akan

dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.

7. Faktor yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan diantara pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan adalah frekuensi atau banyaknya pelatihan yang diperoleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta dari hasil perhitungan bahwa frekuensi Pelatihan memiliki nilai 0,318, Sedangkan nilai Beta yang lain dibawah nilai tersebut yaitu 0.171 untuk lamanya pelatihan, 0,268 nilai beta untuk tingkat pendidikan, dan 0.210 nilai beta untuk pengalaman kerja. Hal ini menerangkan bahwa seringnya mengikuti pelatihan lebih penting ketimbang lama pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja khususnya yang berhubungan dengan pelatihan.

### **1. Pihak Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan, peneliti mengajukan rekomendasi antara lain :

- a. Perusahaan dalam hal ini Pihak HRD dapat meningkatkan intensitas atau frekuensi pelatihan ketimbang lamanya waktu pelatihan bagi karyawannya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan dalam

menunjang pekerjaannya sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.

- b. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan dan jenis pelatihan yang diselenggarakan.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi diantaranya yaitu:

- a. Karena faktor pelatihan, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan dapat menerangkan 54,5 % variasi prestasi kerja karyawan, hendaknya penelitian selanjutnya dapat menggali lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
- b. Karena peneliti melihat pelatihan dari sisi kuantitas atau frekuensi, hendaknya ada penelitian selanjutnya yang melihat pelatihan yang diselenggarakan oleh Perusahaan dari sisi kualitas pelatihan itu sendiri.
- c. Peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperhatikan kualitas instrumen baik itu dalam indikator maupun konten sebagai alat ukur, sehingga betul-betul dapat memberikan informasi dan temuan yang akurat dalam melihat kualitas pelatihan di perusahaan.