

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Hasil pembahasan dari analisis perhitungan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT LKD Multi Industri diatas, maka kesimpulan yang dapat peneliti ambil adalah:

1. Dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai t hitung yang diperoleh variabel tingkat pendidikan adalah 0,431. maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < t tabel yaitu,  $0,431 < 1,979$  dan nilai sig.  $0,667 > 0,05$ . Dengan demikian variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT LKD Multi Industri.
2. Dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai t hitung yang diperoleh variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah  $15,788 > 1,979$ . maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu,  $15,788 > 1,979$  dan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . dengan demikian variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT LKD Multi Industri.
3. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperlihatkan bahwa nilai R Square sebesar 0,715. Ini berarti hubungan variabel bebas pelatihan terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 71,5%. Hal tersebut menyatakan bahwa 71,5% variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel bebas tingkat pendidikan dan pelatihan, sedangkan 28,5% adalah variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Untuk pengembangan lebih lanjut maka penulis memberikan saran yang sangat bermanfaat dan dapat membantu manajemen PT LKD Multi Industri untuk masa yang akan datang, yaitu:

1. Pihak manajemen PT LKD Multi Industri sebaiknya mencari karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK karena tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan secara menyeluruh kepada karyawan yang baru masuk sehingga karyawan baru tersebut dapat memahami dengan baik tugas dan tanggung jawabnya sehingga kedepannya akan memiliki kinerja yang baik.
3. Perusahaan juga harus memberikan pelatihan kepada karyawan baru sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan tersebut tidak tertunda atau salah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga memiliki kinerja yang bagus.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk melakukan kajian ulang terhadap topik yang sama diharapkan menambah beberapa variabel independen yang lain dimana secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan.