

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan latihan (diklat) (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.
- b. Kekuatan hubungan antara variabel pendidikan dan latihan (diklat) (X) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo sebesar 83.1% (sangat kuat).
- c. Besarnya pengaruh variabel pendidikan dan latihan (diklat) (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo sebesar 69.1%.

5.2 Saran

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa hal yang harus diperhatikan oleh PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo yakni:

- a. Pihak manajemen PT. Hasjrat Abadi dapat meingkutsertakan karyawannya dalam kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) baik dalam skala lokal perusahaan cabang Gorontalo atau skala nasional.
- b. Pendidikan dan latihan (diklat) yang diterima karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini

dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan latihan (diklat) tata cara menjual yang berkualitas kepada tenaga sales, penguasaan informasi dan teknologi bagi tenaga administrasi dan diklat kepemimpinan bagi para supervisor, kepala bidang dan lain-lainnya.

- c. Pendidikan dan latihan (diklat) yang diterima karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, jadi diharapkan agar pihak manajemen lebih cermat dan adil dalam memberikan rekomendasi kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan latihan (diklat), diusahakan setiap karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti diklat sesuai bidangnya sehingga mereka dapat mengembangkan prestasi kerjanya.
- d. Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 69.1% maka faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 30.9% seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memberikan peluang kepada peneliti lain untuk meneliti faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.