

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t) variabel pembinaan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Pembinaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pengguna komputer dengan sistem operasi Ubuntu di PT. Pegadaian [Persero] Kanwil I Medan)” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t) variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pengguna komputer dengan sistem operasi Ubuntu di PT. Pegadaian [Persero] Kanwil I Medan)” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t) variabel pengembangan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pengguna komputer dengan sistem operasi Ubuntu di PT.

Pegadaian [Persero] Kanwil I Medan)” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

4. Setelah dilakukan uji hipotesis secara Simultan (Uji F) variabel pembinaan (X_1) pelatihan (X_2) dan pengembangan (X_3) secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa “Pembinaan, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pengguna komputer dengan sistem operasi Ubuntu di PT. Pegadaian [Persero] Kanwil I Medan)” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

5.2 Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk tetap menjaga kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang baik. Praktek sumber daya manusia dapat dilakukan dengan membangun komunikasi antar sesama karyawan atau dengan pemimpin. Selain itu Untuk meningkatkan kemampuan karyawan terlebih dalam menghadapi kemajuan teknologi yang *up to date* dapat melalui program – program pelatihan dan pengembangan intensif berbasis pengetahuan dan teknologi terbaru.

2. Berdasarkan hasil penelitian, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti lain, apabila ingin melakukan penelitian yang sama mengenai kinerja karyawan maka diharapkan dapat menggunakan variabel – variabel yang lain seperti kompensasi, budaya kerja, dan *human capital* serta menambah atau mengganti tempat penelitian dan memperbanyak sampel penelitian.

