

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil uji hipotesis dan pembahasan penelitian dari pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 137 orang (95,8%) dari total responden. Sebagian adalah perempuan yaitu sebanyak 6 orang (4,2%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $Sig < \alpha$ .
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = -4,158 - 0,051.X1 + (0,922.X2) + (0,240.X3)$ . Konstanta ( $\alpha$ ) atau dalam hal ini adalah kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -4,158 untuk satuan apabila variabel lainnya konstan. Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,051. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja akan diprediksi menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,051. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,922. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar 0,922. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,240. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,240.

5. Berdasarkan hasil uji t terdapat perhitungan pada Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai Sig (0,535) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat perhitungan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat perhitungan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Berdasarkan hasil uji F Terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Cahaya Duta Persada Lampung.
7. Berdasarkan data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar = 0,889 (89%) Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independent Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). dan besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 89% sedangkan sisanya yaitu 11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam model penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan saran kepada :

### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. Dari segi pelatihan harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerja menjadi lebih baik, harus lebih diperhatikan juga untuk materi, metode, teknik pelatihan dan pelatihnya agar pelatihan yang dihasilkan dapat optimal.
2. Dari segi lingkungan kerja, harus dapat menetapkan standar pengawasan yang baik, melakukan pemantauan dan menilai kinerja karyawan, pengukuran kinerja sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tidak terjadi kesalahan yang fatal di dalam melakukan tugas atau pekerjaan.
3. Dari segi Disiplin Kerja, harus lebih di perhatikan dari frekuensi kehadiran, ketaatan pegawai pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja yang berlaku didalam suatu perusahaan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Peneliti selanjutnya agar memilih organisai atau perusahaan dengan populasi lebih besar agar dapat memperbanyak jumlah responden.
2. Peneliti diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau yang lainnya.
3. Untuk penelitian yang akan selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih banyak variabel-variabel

independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4. Dalam proses pembuatan kuesioner, peneliti sebaiknya melalui proses observasi dan wawancara terlebih dahulu dengan bidang SDM atau personalia untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan, setelah itu peneliti baru menyusun kuesioner. Setelah kuesioner tersusun, hendaknya kuesioner dikonsultasikan kembali dengan bidang SDM untuk dinilai apakah kuesioner itu sudah mampu untuk mengukur variabel yang diteliti. Setelah disetujui, baru kuesioner bisa didistribusikan kepada responden untuk diisi.
5. Dalam kuesioner tersebut, hendaknya peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai variabel yang akan diteliti, sehingga antara peneliti dan responden akan terjadi persamaan persepsi mengenai variabel terkait.
6. Dalam menentukan tempat penelitian, hendaknya tidak didasarkan pada alasan jarak yang dekat atau sistem pengambilan data yang mereka tawarkan mudah dan cepat, Namun penentuan tempat penelitian seharusnya lebih didasarkan pada alasan status dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Pilihlah tempat penelitian yang sesuai dengan tata kelola organisasi yang baik. Sehingga selain dari tujuan utama yaitu penelitian ini selesai, akan tetapi peneliti juga bisa mendapat proses pembelajaran diri yang mana bisa meningkatkan level kompetensi.