

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang dilakukan dapat diketahui bahwa, **pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)** dan pengujian secara hipotesis secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil SPSS dalam Uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan X1 memiliki t hitung  $0,416 < T$  tabel  $1,697$  dengan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$  ditolak, artinya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bebek goreng jumbo pak Asman di Kota Balikpapan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa penilaian prestasi kerja (X2) memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengujian hipotesis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistic yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,137 > t$  tabel sebesar  $1,697$ . Dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hal itu diketahui variabel yang disebutkan diantaranya penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan  $H_2$  diterima, artinya penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di Kota Balikpapan.

3. Berdasarkan pengujian uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistic yang menunjukkan nilai f hitung sebesar 43,900 dengan tingkat signifikansi 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) 0,05 maka:  $\text{Sig.} < \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena nilai  $\text{sig.} < \alpha$  maka  $H_3$  diterima. Dengan ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  antara variabel pelatihan (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2) sehingga membenarkan hipotesis pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di vevek goreng jumbo pak Asman. Nilai F hitung  $43,900 > F$  tabel 3,316 maka  $H_3$  diterima yang artinya pelatihan dan penilaian prestasi kerja secara simultan (bersama-sama) berdampak pada kinerja karyawan Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di Kota Balikpapan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
2. Kuesioner tersebut hanya dititipkan ditempat penelitian dan tidak diawasi oleh peneliti.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. perusahaan sebaiknya melakukan survei kepada karyawan sebelum melakukan pelatihan, agar pelatihan berjalan secara efektif. Perusahaan juga diharapkan memperbaiki metode pelatihan agar sesuai dengan keahlian tiap karyawan dan mudah dipahami. Karena peserta pelatihan terdiri dari beragam karakter, baik yang sudah berpengalaman maupun yang belum berpengalaman. Dengan begitu diharapkan proses pelatihan di bebek goreng jumbo pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda akan semakin baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.
2. Penulis Menyarankan menerapkan sistem penilaian kinerja yang efektif sebagai alat untuk mengevaluasi keunggulan dan kelemahan karyawannya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa mendatang.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bebek goreng jumbo pak Asman perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang karyawan sudah lakukan, ketepatan waktu serta afektivitas pekerjaan jika semuanya diperhatikan dengan seksama tentu akan meningkatkan kinerja karyawan bebek goreng jumbo pak Asman. Selanjutnya diharapkan karyawan mampu menyelesaikan dan memaksimalkan kinerja karyawan adalah efektifitas penggunaan sumber daya perusahaan serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Maka diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.