

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa sebagai masukan bagi perusahaan.

1. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
3. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan..

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Berlian Motors, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

A. Bagi Perusahaan

1. Untuk Tingkat Pendidikan, menurut saran penulis PT. Nusantara Berlian Motors Bekasi diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan, Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan yaitu

- a) Pendidikan Formal
melakukan perekrutan karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMK atau vokasi (D3) untuk posisi mekanik, serta bagian spare parts, jika karyawan yang berpendidikan SMA perlu adanya latihan lebih untuk meningkatkan keterampilan
 - b) Pendidikan Informal
perlu ditingkatkan nya penyelenggaraan Panduan/ seminar yang berkaitan dengan pekerjaan dalam bekerja guna meningkatkan keahlian karyawan Serta dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
2. Untuk pelatihan menurut saran penulis PT. Nusantara Berlian Motor harus melakukan:
- a.) Tujuan
Pelatihan Memerlukan tujuan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan
 - b.) Sasaran
harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan teratur
 - c.) Pelatih atau *trainer*,
pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional dan kompeten
 - d.) Materi
pelatihan sumber daya manusia harus menggunakan materi sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan.
 - e.) Metode
metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

f.) Peserta pelatihan

peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai agar penggunaan alokasi dana, waktu dan dana yang berlebih dan bahkan sia-sia tidak terjadi dalam kegiatan pelatihan tersebut.

3. Untuk kepuasan kerja, menurut saran penulis PT. Nusantara Berlian Motors Bekasi diharapkan dapat:

a.) pekerjaan itu sendiri,

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, Karena jika pekerjaan yang kita kerjakan sesuai dengan keahlian kita akan ada nya kepuasan kerja di dalam diri karyawan.

b.) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja

c.) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Promosi pada perusahaan bisa menimbulkan kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang sehingga bisa ada nya kepuasan kerja dalam diri karyawan

d.) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

e). Rekan Kerja

Rekan Kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

f). Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja

B. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variable lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan