

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, Keterampilan, Disiplin Kerja terhadap Produktifitas di PT. Hernadhi Jaya Abadi baik hubungan secara langsung dan tidak langsung antar variabel. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut :

1. Tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Pelatihan Kerja.
2. Pelatihan Kerja tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Keterampilan.
3. Keterampilan tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Disiplin Kerja.
4. Tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Produktifitas Kerja.
5. Tingkat Pendidikan memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Disiplin Kerja. Maka Tingkat Pendidikan secara langsung berpengaruh dengan Disiplin Kerja
6. Tingkat Pendidikan memiliki hubungan yang positif dengan variabel Produktifitas Kerja. Maka Tingkat Pendidikan secara langsung berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja
7. Pelatihan Kerja tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Produktifitas Kerja.
8. Keterampilan Kerja tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Produktifitas Kerja.

9. Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel Produktifitas Kerja. dengan variabel Produktifitas Kerja. Maka Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh dengan Produktifitas Kerja.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan dapat memberikan masukan untuk pimpinan PT. Hernadhi Jaya Abadi yang bertujuan untuk menciptakan perubahan kearah yang lebih baik, antara lain :

1. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Pelatihan Kerja. Sehingga tinggi atau rendahnya pendidikan karyawan tidak menentukan baik dan suksesnya hasil pelatihan kerja. Maka perusahaan perlu lebih memfokuskan pemerataan dalam rangka melatih karyawan tanpa harus menimbang atau mengukur tingkat pendidikannya.
2. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja. Sehingga hasil dari adanya pelatihan kerja belum bisa menghasilkan pekerja yang terampil. Maka perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki lagi aspek-aspek mendasar dari pelatihan kerja seperti materi pelatihan, waktu pelatihan sampai intruktur pelatih.
3. Keterampilan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Sehingga tingkat keterampilan karyawan tidak menjamin kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaan. Maka dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor lain yang lebih objektif selain keterampilan kerja.
4. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Keterampilan. Sehingga tingkat pendidikan bukan menjadi tolok ukur baiknya keterampilan karyawan. Maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerima karyawan yang terampil dengan dasar bukan hanya fokus pada pendidikannya saja dan memberi kesempatan kepada calon pekerja yang

terampil meskipun berlatar pendidikan yang tidak tinggi.

5. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan akan tercipta kedisiplinan kerja yang baik. Maka dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat menjadikan latar belakang pendidikan calon karyawan sebagai salah satu faktor yang mendukung tingginya kedisiplinan kerja.
6. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan akan menghasilkan produktifitas yang maksimal. Maka perusahaan harus menjadikan pendidikan sebagai salah satu faktor yang diperhatikan dalam rangka rekrutmen untuk terus meningkatkan produktifitas kerja sebagaimana yang diharapkan.
7. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja. Sehingga pelatihan kerja bukan menjadi faktor yang mendukung peningkatan produktifitas kerja. Maka perusahaan perlu memperbaiki pelaksanaan pelatihan kerja yang telah diprogramkan agar tepat sasaran dan dapat menghasilkan produktifitas yang diharapkan.
8. Keterampilan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja. Sehingga tingkat keterampilan karyawan bukan merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan produktifitas. Maka perusahaan perlu mengkaji kembali faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktifitas kerja dengan cara meninjau kebutuhan proses produksi.
9. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja. Sehingga semakin tinggi nilai kedisiplinan kerja akan menghasilkan produktifitas yang maksimal. Maka perusahaan harus bisa mempertahankan aturan-aturan bagi karyawan yang mengatur hal-hal terkait disiplin kerja dan dapat menambah kebijakan-kebijakan positif khususnya dalam proses produksi agar tingkat produktifitas kerja semakin meningkat.