

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji validitas untuk pelatihan karyawan (X) menunjukkan bahwa terdapat 11 item yang signifikan dianggap valid, dan tidak signifikan yang dianggap tidak valid tidak ada. Dan untuk uji validitas untuk produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa terdapat 10 item yang signifikan dianggap valid, dan yang tidak signifikan dianggap tidak valid.
2. Dari uji reliabilitas untuk pelatihan karyawan (X) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,989 >$ dari r_{tabel} sebesar $0,361$ menunjukkan tingkat reabilitas pelatihan karyawan (X) sangat tinggi. Serta uji reliabilitas untuk produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,968 >$ dari r_{tabel} sebesar $0,361$ menunjukkan tingkat reliabilitas produktivitas kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.
3. Nilai Durbin-Watson sebesar $1,963$. Dengan $\alpha = 5\%$, $n = 50$ dan $k = 1$, maka didapat harga Durbin Watson tabel yaitu $d_i = 1,50$ dan $d_u = 1,39$. Artinya uji d_u $1,963 > 1,39$, maka H_0 diterima, jadi tidak ada otokorelasi dalam model regresi.



2. Variabel pelatihan karyawan (X) berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dimana $Y = 11,439 + 0,709X$ dengan nilai $t_{hitung} 17,491 > t_{tabel} 1,960$.
3. Dalam hubungan secara simultan ini dihasilkan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,864 atau 86,40% dari data yang ada menunjukkan bahwa, variabel bebas pelatihan karyawan (X) mampu menjelaskan besar hubungannya terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).
4. Dengan diadakan pelatihan karyawan secara efektif diharapkan para karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari dapat dilaksanakan dengan sempurna dan trampil, sehingga dengan demikian produktivitas dapat meningkat.

5.2 Saran

Beberapa saran-saran yang dikemukakan oleh penulis sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan pembaca mengenai manajemen pelayanan di perbankan, dan penulis ingin menambah perbendaharaan di perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya guna bacaan dalam menyelesaikan studinya di masa yang akan datang.
2. Diharapkan bermanfaat bagi penulis lain dengan tema yang sama sebagai studi perbandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan praktika di lapangan.
3. Hendaknya dana untuk pelaksanaan pelatihan ditingkatkan agar pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan karyawan dapat dilaksanakan secara efektif.



4. Pemimpin hendaknya menambah tenaga pendidik yang spesialis di bidang perbankan khususnya bagian ITS (*Integrated Transfer System*) dalam rangka menyelenggarakan pelatihan (*training*).
5. Memberikan motivasi yang sifatnya mendorong agar para karyawan mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.
6. Mengembangkan mutu ketrampilan kerja dalam menghadapi aneka ragam jenis pekerjaan.
7. Kebijakan pelatihan karyawan yang dilakukan perusahaan agar tercapai hasil yang diinginkan, hal ini memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi mengingat hasil yang dicapai bila diadakan pelatihan karyawan secara kontinyu, besar artinya bagi peningkatan produksi.



DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri, 2003, *Aplikasi Statistik Praktis*, Edisi Kedua, Edisi Revisi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Handoko Hani T., 1996, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1994, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua.
- Husein, Umar, 2001, *Research SDM Dalam Organisasi*, Cetakan keempat, Gajah Mada.
- Komaruddin, 1996, *Manajemen Pengawasan Kualitasa Terpadu*, Cetakan Pertama, CV. Rajawali, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Edisi Revisi II, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payaman, 1998, *Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta.
- Riduwan, 2003, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian (Editor), 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan Mudarsyah, 1996, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cetakan Pertama, Aksara Persada.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi kesatu, Alfa Beta, Bandung.
- Suprianto John, 1995, *Manajemen Sumberdaya Manusia II*, Modul 1-9, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta.





Sutopo Yuwono, 1998, *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Cetakan Pertama, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Wetik L.J., 1986, *Penelitian Kerja Dan Produktivitas*, Cetakan Ketiga, Erlangga.

Widjaja, Yongki, 2003, *Analisis Faktor-faktor Produktifitas Tenaga Kerja Pada PT. Giat Usaha Dieng Di Pontianak*, Pontianak.