

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dari pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel pendidikan sebesar lebih kecil dari nilai signifikansi normal. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
2. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa dalam variabel pelatihan kerja mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi normal. Hal ini juga mengandung arti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
3. Nilai tingkat signifikansi pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada nilai signifikansi normal. Dan oleh karena

keuntungannya jauh lebih besar dari taraf nilai signifikansi normal, maka dalam kasus ini menolak H_0 yang artinya ada pengaruh yang linear antara pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan menerima H_3 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi antara pendidikan dan pelatihan kerja ada pengaruh yang linear.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Lembaga (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung)

Hendaknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung memberikan pelatihan maupun meningkatkan kualitas pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan harus tetap diberikan secara berkesinambungan kepada setiap karyawan. Hal ini dikarenakan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat menyesuaikan dengan Standar Operasional kerja yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari atau menambah variabel lain kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dalam pengisian kuesioner oleh responden bisa lebih memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.