

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur serta uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan divisi sdm dan hsse pada PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur, hal ini tersebut dapat dilihat uji F dapat dinyatakan bahwa F hitung 13,292, dan nilai signifikan 0,000. F hitung sebesar $13,292 > F$ tabel 3,226 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel pendidikan(X1) dan pelatihan(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).
2. Terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse pada PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis t hitung $> t$ tabel ($-4.911 > 2.0195$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur.
3. Terdapat pengaruh negatif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse pada PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa t hitung $4,320 < t$ tabel 2.0195 Maka H_2 diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan hsse PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Bagi PT.Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam tentang pendidikan dan pelatihan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan model pengembangan kedepannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan lebih khusus dibidang sumber daya manusia secara optimal.