

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,358 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,358 > 1,984$), maka pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,258 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,258 > 1,984$), maka ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,255 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka didapat t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,255 > 1,984$), maka ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.
4. Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 7,957 dengan probabilitas 0,000, serta menggunakan batas signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan $V1 = 97 = (n - k + 1)$ dan $V2 = 3$, dan F tabel 2,70. Dikarenakan nilai F hitung $>$ F tabel ($7,957 > 2,70$), maka hipotesis diterima artinya variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pimpinan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati hendaknya melakukan perektutan karyawan menitik beratkan pada tingkat pendidikan karyawan. Karena karyawan yang tingkat pendidikannya

tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai tugas dan pekerjaannya sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri dan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

2. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan pelatihan karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati guna meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini perlu diberikan karena pelatihan merupakan unsur pengembangan sumber daya manusia.
3. Program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati hendaknya dapat membangun kelancaran dalam mewujudkan kinerja karyawan secara terus menerus atau aktif untuk melakukan koreksi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan atas kebijakan-kebijakan pemerintah yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan perusahaan itu sendiri.

C. Penutup

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, karena penulis diberi taufiq serta hidayahNya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir dan guna menlengkapi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 dalam jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Kudus.

Penulis sadar bahwa dalam skripsi yang penulis susun ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Dengan segenap kerendahan hati penulis memohon kepada Allah SWT semoga skripsi ini dapat memberi inspirasi dan manfaat bagi diri penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya . Amin.