

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan tentang pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Serviam Cabang Penfui Kupang adalah sangat baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel dimana rata-rata kategori persepsi responden terhadap pelatihan adalah 84.21, variabel disiplin kerja adalah 87.79, dan kinerja karyawan adalah 84.84. Berdasarkan Levis keseluruhan rata-rata seluruh variabel masuk dalam kategori sangat baik.
2. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Serviam Cabang Penfui Kupang, namun tidak untuk variabel disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik secara parsial (uji t) untuk variabel variabel Pelatihan (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (ha) dan menolak hipotesis nol (H0), sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.535 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0.05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis nol (H0) dan menolak hipotesis alternatif (Ha).

Secara simultan, variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui Kupang. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis pada *Output Model Summary* dimana diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.961 atau 96.10%. Nilai ini menerangkan bahwa dua variabel bebas yakni Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja(X2), secara simultan atau bersama-sama sangat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 96.10%. Sedangkan 3.90% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan data penelitian dan hasil pembahasan, peneliti dapat menyarankan hal-hal antara lain sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Koperasi Kredit Simpan Pinjam Serviam Cabang Penfui Kupang perlu melakukan inovasi model pelatihan yang baru bagi seluruh karyawan utamanya bagi karyawan yang sudah lama bekerja.
2. Manajemen Koperasi Kredit Simpan Pinjam Serviam Cabang Penfui Kupang perlu ada pembagian yang baik agar tingkat kehadiran para karyawan lebih optimal kendati ada kebijakan dari pemerintah terkait WFH dan PPKM.
3. Pihak manajemen Koperasi Kredit Simpan Pinjam Serviam Cabang Penfui Kupang perlu untuk kembali menekankan kepada setiap

karyawan akan pentingnya tanggung jawab dari masing-masing individu agar kedepannya menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas di Ponogoro.
- Risky Dwi Yani. (2010). *Pengaruh penghargaan, Disiplin kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas Kabupaten Banyuasin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Safitri Indrayani, (2008), *pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemn. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 421– 428.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–12.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*, 3(1), 150– 169.
- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil)* (Keenam Bel). Bandung: PT Refika Aditama.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS)* (Sutopo (ed.)). Bandung: ALFABETA, CV.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Dikantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.