

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5) variabel pendidikan, pelatihan serta kinerja karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang adalah baik.
- b) Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang, variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang dan variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang
- c) Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,285 atau 28,5% terhadap kinerja karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang yang merupakan kontribusi dari 2 (dua) variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan, Sedangkan sisanya 71,5% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Aguamor Timorindo Kupang harus dapat mempertahankan hal-hal yang dapat membuat kinerja karyawan bagian produksi meningkat dalam hal ini dengan memperhatikan aspek aspek dalam pendidikan dan pelatihan misalnya pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas guna mendorong tercapainya kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

2. Disarankan bagi peneliti yang akan datang untuk mengarahkan penelitiannya pada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diperhatikan yaitu: motivasi, kepemimpinan, kompensasi, budaya perusahaan, kesehatan , keselamatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmowidario, S, 2005 **Manajemen Pendidikan Indonesia**: Ardadizya Jaya
- Dessler,Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Indeks,Jakarta
- Dharma, Agus. 1995. **Manajemen Prestasi Kerja**. Rajawali. Jakarta
- Eoh Jeni,2001“**Pengaruh Budaya Perusahaan, Gaya Manajemen dan Pengembangan Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang) “** Desertasi (tidak diterbitkan). FISIP Univ. Indonesia, Jakarta
- Gibson James L, Jhon M Ivancevich and James H. Donnely Dr, 1997 **Organization**, Richard D, Irwin Inc
- Hamalik, O, 2007. **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia**,Jakarta.
- Handoko T.H, 2000. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P , 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT . Bumi Aksara, Jakarta
- Levis, Michael.2010. **Retailing Management**. Mc –Graw,New York,Irwin (alih bahasa) 2014, Manajemen ritel. Penerbit erlangga,Jakarta.
- Mangkunega Anwar, 2007 . **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, PT . Refika Aditama. Bandung
- Pakan, S. 2003. **Buku Ajar Statistik**. Undana Kupang.
- Simanjuntak, P. J, 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. FE-UI. Jakarta.
- Simamora H, 2004 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Edisi ke 111, Yogyakarta STIE YKPN
- Sihotang A, 2007 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pradnya Paramita,Jakarta
- Sudjana, 1992. **Metode Statistik**. Tarsito Bandung.
- Sudjana, 2002. **Metode Statistik**. Edisi Keenam, Bandung:Tarsito.
- Sugiyono , 2007. **Metode Penelitian Administrasi**. CV . Alfabeta, Bandung. Ss.s

Suprihanto , 1997. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.** Edisi Pertama
Yogyakarta: BPFE

Umar Husein,2005. **Evaluasi Kinerja Perusahaan Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Komprehensif, Kuantitatif dan Modern**”PT Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta