

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pelaksanaan pelatihan mekanik junior dan hubungannya dengan produktivitas karyawan, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai rata – rata skor evaluasi menggunakan kuesioner dengan menggunakan indikator (1) Reaction, yang mencakup materi, instruktur dan sarana prasaran, (2) Learning, yang mencakup teknik dan apa saja pengetahuan yang diberikan pada saat pelatihan, (3) Behavior, yang mencakup mengenai, apa saja yang didapat dan bisa diterapkan pada pekerjaan sehari-hari. Dengan jumlah 36 butir pernyataan mendapat skor 4.17. Angka ini berada di dalam kelas interval 3.41 - 4.20 dan dapat dinyatakan BAIK. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan mekanik junior yang di berikan pada PT. Hibaindo Utama Motor dapat dinyatakan sudah BAIK. Untuk produktivitas dengan 10 butir pernyataan didapatkan nilai rata – rata 4.09 dan dinyatakan memiliki produktivitas yang baik.
2. Nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar $r = 0.554$ menunjukkan adanya hubungan yang sedang/cukup antara pelatihan terhadap produktivitas. Angka r yang didapat berapada pada rentang interval 0.40 – 0.599 yang dapat diinterpretasikan terdapat hubungan yang sedang/cukup antara kedua variable, yaitu pelatihan terhadap produktivitas.

3. Hasil perhitungan dari koefisien determinasi diketahui dengan nama R Square dimana hasil yang di dapat adalah 0.307 atau sebesar 30.7%. Angka ini mengartikan bahwa Reaction(X1), Learning(X2), dan Behavior(X3) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 30.7% terhadap Produktivitas Karyawan(Y). Sedangkan sisanya sebesar 69.3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti misalnya tingkat penghasilan dan sarana produksi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai penilaian responden terhadap pelatihan mekanik junior yang diberikan oleh PT. Hibaindo Armada Motor dengan pernyataan dengan skor actual dan % terhadap skor maksimal terendah, maka penulis memberikan saran sebagai, berikut:

1. Perlu dibenahinya prasarana yang diberikan oleh perusahaan, seperti ruang kelas dimana peserta diberikan pembekalan materi, dengan ruang kelas yang baik dan mumpuni maka peserta pelatihan mekanik junior dapat menerima dan menangkap materi secara maksimal dan lebih focus terhadap materi yang diberikan.
2. PT. Hibaindo Armada Motor dapat melanjutkan pelatihan mekanik junior kedepannya dan meningkatkat pelatihan mekanik junior menjadi lebih baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti 69.3% yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti tingkat penghasilan dan sarana produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah. (2015). Model Evaluasi Kirkpatrick dan Aplikasinya Dalam Pelaksanaan Pelatihan (Level reaksi dan Pembelajaran) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perum Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1).
- Bnagun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Efrianto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal Edutech*, 2(2): 1-2.
- Handoko, T. (2002). *Manajemen Personalia dan MSDM*. Yogyakarta: BPFE - UGM.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Kirkpatrick, D. L., & James, D. K. (2006). *Evaluating Training Programs the Four Level 3rd Edition*. San Francisco: Berrett Koehler Publiser.
- Manullang, M. (1964). *Management of Human Resources*. Canada: Cengage Learning.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prasetyo, F. I. (2016). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Starts Internasional Surabaya*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Salmah, N. N. (2012). Pengaruh Program Pelatihan & Pengembangan Karyawan Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 278-290.
- Samsudin, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Edition)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarnayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, & Bougie. (2013). *Research Method for Business*. New York: Wiley.
- Sekaran, & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: Wiley.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, T. A., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Utomo, A. (2019, August 6). *PressRealease*. Retrieved from PressRealease: <https://pressrelease.kontan.co.id/release/diler-resmi-hino-pt-hibaindo-armada-motor-meresmikan-fasilitas-uji-kir-pertama-dan-satu-satunya-milik-swasta-guna-mempermudah-operasional-bisnis-konsumen>