

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PDAM Kota Malang tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Metode Diklat (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_4) pada PDAM kota Malang.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Materi Diklat (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (X_4) pada PDAM kota Malang.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kemampuan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (X_4) pada PDAM kota Malang.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Metode Diklat (X_1) terhadap Kemampuan Kerja (X_3) pada PDAM kota Malang.
5. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Materi Diklat (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (X_3) pada PDAM kota Malang.

6. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh tidak langsung antara Metode Diklat (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_4) yang melalui Kemampuan Kerja (X_3) yang juga signifikan pada PDAM kota Malang.
7. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat pengaruh tidak langsung antara Materi Diklat (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (X_4) yang melalui Kemampuan Kerja (X_3) yang juga signifikan pada PDAM kota Malang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan yang telah diselenggarakan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu untuk ditingkatkan maka ditingkatkan lagi. Mengingat variabel metode pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang lebih optimal sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Pihak perusahaan harus memperhatikan mengenai perihal pendidikan dan pelatihan karena faktor utama bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerjanya tetapi diharapkan perusahaan tetap memperhatikan nilai dan kualitas agar dapat menjadikan karyawannya sebagai sumber daya yang handal sehingga kemampuan dan kinerjanya menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.
3. Pengikutsertaan program pelatihan bagi karyawan hendaknya rutin dilakukan setiap tahun, tidak hanya diadakan secara temporer saja melainkan jenis

pelatihan yang beragam tersebut lebih efektif jika ada beberapa pelatihan yang diadakan secara rutin.

4. Lamanya masa kerja masing-masing karyawan PDAM kota Malang juga bisa dijadikan acuan untuk mengikutsertakan karyawan tersebut dalam pendidikan dan pelatihan yang akan diselenggarakan. Pada setiap devisi, setiap karyawan yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun sangat baik apabila sering mengikuti pelatihan.

