

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner, dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dinyatakan valid dan konsisten.

Dalam uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki distribusi normal, dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka simpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diterima karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tugurejo Semarang. Hasil perhitungan variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung = 7,515 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan t hitung $7,515 > t$ tabel 1,98 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, bahwa ada pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Kemampuan komunikasi yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tugurejo Semarang.

Hasil perhitungan variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung = 5,009 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan t hitung $5,009 > t$ tabel 1,98 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, bahwa ada pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tugurejo Semarang. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji anova diketahui bahwa nilai hasil uji simultan diketahui F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikansi 5% maka diperoleh nilai yaitu $220,181 > 3,06$, dengan nilai probabilitas $p = 0,000$, dengan rumus $p < 0,05$ maka $0,000 < 0,05$ sehingga artinya secara bersama-sama pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil analisis yang di dapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pelatihan

Dari distribusi sebaran jawaban responden variabel pelatihan, terdapat indikator yang paling berpengaruh adalah instruktur pelatihan dengan nilai persentase 93%, yang artinya disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kualitas instruktur pada pelatihan. Dan indikator yang persentasenya masih rendah dari indikator-indikator yang lain, yaitu indikator sasaran dengan nilai persentase 85%. Hal ini harus diperhatikan

oleh perusahaan dalam menentukan sasaran pelatihan, yang artinya perusahaan disarankan untuk menentukan sasaran pelatihan dengan baik dan terperinci, perusahaan juga disarankan untuk melakukan dan menentukan sasaran pelatihan dengan terukur sesuai dengan tolak ukur yang berdasarkan standarisasi perusahaan.

2. Komunikasi

Dari distribusi sebaran jawaban responden variabel komunikasi, terdapat indikator yang paling berpengaruh kesenangan dalam komunikasi dengan nilai persentase 94%, yang artinya disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan hubungan insani dan interaksi yang baik bagi perusahaan. Dan indikator yang persentasenya masih rendah dari indikator-indikator yang lain, yaitu indikator tindakan dengan nilai persentase 83%. Hal ini yang harus di perhatikan oleh perusahaan, karena masih kurangnya kesesuaian tindakan karyawan (menerima komunikasi) dengan yang dimaksud oleh yang mengirim komunikasi. Dan disarankan pula, terdapat tindakan nyata dari atasan dalam menanggapi pendapat atau kritik dari bawahan.

5.2.2. Penelitian Lanjutan

Berdasarkan uji koefisien determinasi variabel pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai R square adalah 0,714 atau 71,4% yang artinya variabel pelatihan dan komunikasi memberikan pengaruh sebesar 71,4% terhadap kinerja karyawan di RSUD Tugurejo, Semarang. Sedangkan sisanya yang 28,6% dipengaruhi oleh variabel independen yang lain diluar pelatihan dan komunikasi, untuk itu perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel kinerja

karyawan dengan menggunakan variabel independen yang lain, contohnya seperti kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan dapat kehilangan para karyawannya yang baik bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktivitas mereka (Handoko, 2001).

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan, alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu Hasibuan, 2001). Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu pelatihan dan komunikasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu pada variabel kinerja, seharusnya kuesioner diberikan dan dikomparasi dengan pimpinan dari bidang responden secara langsung. Sedangkan dalam penelitian, kuesioner variabel kinerja diberikan secara langsung kepada responden.