

BAB IV

PENUTUPAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,421 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sedang. Uji determinasi memperoleh nilai sebesar 17,8% nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar 82,2% memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diluar variabel pengawasan. Uji Regresi sederhana menunjukkan hubungan pengawasan dengan kinerja karyawan adalah positif dengan nilai koefisiennya 0,398 dan uji t diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan diantar pengawasan dan kinerja karyawan.
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien menunjukkan nilai 0,463 dimana nilai tersebut berada pada kategori hubungan yang sedang. Koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 21,5% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja

karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi variabel lain selain pelatihan. Uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara pelatihan dan kinerja karyawan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,336 dan uji t diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

3. Pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian yang telah dilakukan dimana koefisien korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,500 yang berada pada kategori hubungan yang sedang. Koefisien determinasi diperoleh 25% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75% berasal dari variabel lain diluar pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama. Regresi linear berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengawasan(0,218) dan pelatihan (0,239) terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan semakin baik pengawasan dan pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Uji F memperoleh hasil $F\text{-Hitung} > F\text{-Tabel}$ hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan CV Laksana Ungaran, Kabupaten semarang diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan di Departemen *Finishing* CV Laksana masih memiliki masalah dalam beberapa indikator yakni: pimpinan menetapkan standar kerja sesuai dengan banyaknya karakteristik bus dan permintaan *Client*. Hal yang perlu dilakukan yaitu pimpinan harus lebih intensif dalam menginformasikan ke seluruh karyawan standar yang wajib dicapai para karyawan. Selain itu pemberian sanksi jika terjadi kesalahan dirasa masih kurang efektif karena masih banyak pelanggaran yang dilakukan para karyawannya. Hal yang perlu dilakukan para pimpinan disini yaitu lebih tegas lagi kepada karyawan yang melanggar aturan dan pemberian berita acara bagi karyawan pelanggar agar mendapat sanksi sosial berupa rasa malu.
2. Pelatihan yang dilaksanakan oleh CV Laksana masih terdapat masalah di beberapa indikator yaitu: ⁽¹⁾ Pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan dan bidang karyawan, karena masih terdapat beberapa pelatihan yang diberikan masih bersifat umum bukan bersifat spesifik. Hal yang perlu dilakukan adalah memfokuskan bidang pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan dan bidang yang ada di Departemen *Finishing* supaya pelatihan dapat memberi manfaat dan mudah diserap secara maksimal oleh karyawan. ⁽²⁾ Pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang berniat

mengikuti pelatihan, karena jika pelatihan diberikan pada karyawan yang tidak memiliki niat untuk berkembang maka pelatihan yang diberikan akan sia-sia. Maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah memilih karyawan yang benar-benar memiliki niat mengikuti pelatihan agar materi yang diberikan dapat tersampaikan secara optimal dan mampu diimplementasikan secara langsung dilapangan. ⁽³⁾Pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan tujuan perusahaan karena pelatihan yang diberikan saat ini masih bersifat mendasar dan sebagian besar sasaran pelatihan yaitu karyawan baru, seharusnya pelatihan yang diberikan lebih bersifat progresif guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produk yang dihasilkan agar mampu memenuhi harapan para *Client*-nya.

3. Kinerja karyawan Departemen *Finishing* masih memiliki kelemahan yaitu, penyelesaian kerja tidak tepat waktu, hal ini dapat disebabkan oleh faktor kurang efektif dan efisiennya para karyawan menggunakan alat produksi, selain itu pengawasan yang diberikan kurang ketat. Hal yang perlu dilakukan adalah memperketat pengawasan dan pemberian arahan agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam penggunaan alat produksi melalui pelatihan yang diberikan maupun belajar dengan karyawan yang lebih handal. Selain itu masalah masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga merugikan perusahaan maupun karyawan disekelilingnya. Hal yang perlu dilakuakn adalah mengkaji baku mutu yang ditetapkan perusahaan. Supaya karyawan dapat bekerja sesuai standar dan aturan yang ada diperusahaan..

