

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Airlangga University Press (AUP) Surabaya. Karena berdasar hasil uji f yang dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari alfa 5% sehingga bisa diartikan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima.
2. Pelatihan karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Airlangga University Press (AUP) Surabaya. Karena berdasar hasil uji t yang dilakukan memperoleh nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% sehingga bisa diartikan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima.
3. Pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Airlangga University Press (AUP) Surabaya. Karena berdasar hasil uji t yang dilakukan memperoleh nilai signifikan lebih besar dari 5% sehingga bisa diartikan bahwa H_0 diterima atau H_1 ditolak.

B. Saran

Berdasar temuan-temuan dari hasil penelitian pada karyawan Airlangga University Press (AUP) Surabaya dan agar program pelatihan dan pengembangan lebih efektif dan efisien serta mampu memberikan hasil kinerja yang lebih maksimal maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Program pelatihan yang akan dilaksanakan harusnya di sesuaikan dengan kebutuhan karyawan baik terkait materi, metode pelatihan yang dibutuhkan, *trainer* yang benar-benar ahli dibidangnya atau dengan meningkatkan motivasi karyawan dalam mengikuti suatu program pelatihan dan melakukan evaluasi hasil kerja sekala berkala.
2. Program pengembangan harus benar-benar terarah dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana karyawan yang di rotasi atau dinaikkan jabatannya harus benar-benar sesuai kompetensi dan diberikan pemahaman akan tugas-tugasnya serta mampu dielaborasi dengan program pelatihan yang ada sehingga kegiatan itu mampu memberikan pemahaman akan proses pengembangan yang dilakukan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dimana menemui hasil sebesar 43,7% pengaruh dari keduanya. Sementara 56,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya. Sehingga faktor-faktor lain ini bisa dibahas dalam penelitian selanjutnya atau bisa diarahkan langsung bagi pihak personalia untuk mencari tau sejauh mana kinerja karyawan bisa ditingkatkan.