

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dengan nilai rata-rata 299,12 jika dilihat pada rentang skala yaitu 272 - 335,9 artinya Pelatihan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi adalah tinggi. Kinerja dengan nilai rata-rata 298,6 jika dilihat pada rentang skala yaitu 272 - 335,9 artinya kinerja pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi tinggi.
2. Berdasarkan uji t nilai $t_{hitung} 4,056$ dan t_{tabel} sebesar 1,99085 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui $t_{hitung} 4,056 \geq t_{tabel} 1,99085$, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.

1.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah pada variabel pelatihan (X) yaitu pada dimensi Instruktur dimana Instruktur kurang menguasai materi pelatihan sehingga kurang mampu menjelaskan materi dengan baik. Maka dari itu disarankan kepada pimpinan Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi untuk mencari instruktur yang lebih kompeten, bersertifikasi, dan ahli dalam bidangnya tetapi juga

tidak melupakan faktor-faktor lain seperti materi, fasilitas, metode, dan peserta.

2. Berdasarkan skor terendah pada variabel kinerja (Y) yaitu pada dimensi waktu penyelesaian dimana pegawai kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu disarankan kepada pimpinan Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi untuk lebih tegas kepada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas serta mengontrol kinerja pegawainya terkait ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,391 angka ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 39,1% dan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Maka dari itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, stres kerja, pengawasan, disiplin kerja dll di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.