

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor bank BTPN cabang Kupang maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Bank BTPN Cabang Kupang.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor bank BTPN cabang Kupang maka disimpulkan bahwa pelatihan tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Bank BTPN Cabang Kupang.

5.2.Implikasi Teoritis

Impilikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Impilikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pengaruh pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti dimana teori menyatakan bahwa Pengaruh pendidikan adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Disamping itu dengan prosedur pendidikan yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi oleh bangsa Indonesia, yaitu yang terkait dengan kemampuan daya saing dapat teratasi.

Tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran serta mengembangkan potensi diri.

Feni dalam Kosilah dan Septian (2020,11-39) Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau

perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu tingkat pendidikan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan tingkat pendidikan. Dengan demikian maka menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan sudah sesuai dengan harapan pegawai pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Cabang Kupang.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variable pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa pendidikan sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, pelatihan sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Insetif pun dikelola secara baik dan benar oleh perusahaan, sehingga tingkat produktivitas karyawan terhadap perusahaan terus meningkat, fasilitas yang membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan mampu mempunyai produktivitas terhadap perusahaan.

Penerapan pelatihan yang tepat untuk perusahaan adalah memberikan pelatihan dasar untuk karyawan dalam perusahaan. Kepemimpinan yang baik pada setiap karyawan dapat membawa dampak signifikan pada perusahaan. Saat karyawan mendapatkan pelatihan

mengenai sifat kepemimpinan ini, secara langsung ia juga akan mempelajari bagaimana hierarki dalam perusahaan tempat bekerja.

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk bisa memperbaiki kinerja karyawannya. Hal ini tentu sangat penting untuk kelangsungan perusahaan. Tidak hanya itu, di Indonesia ada regulasi yang mengatur mengenai pelatihan dan pengembangan SDM ini, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jadi pelatihan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan merupakan upaya perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan, dan juga dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan baru bagi karyawan. Tujuan lainnya juga yaitu untuk membantu karyawan mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian maka menunjukkan bahwa pelatihan tenaga kerja sudah sesuai dengan harapan pegawai pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Cabang Kupang.

a. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

- a. Dengan diketahui bahwa pengaruh pendidikan dikategori baik dan terlihat bahwa semua pengelolaan mendapatkan respon yang baik maka hal ini dipertahankan bahkan ditingkatkan. Dengan memperhatikan pengaruh

pendidikan yang baik maka tentu karyawan nyaman dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Dengan diketahui bahwa pelatihan tenaga kerja pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Nasional dalam kategori baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Agar pelatihan tenaga kerja semakin baik dalam menciptakan semangat bekerja yang baik, maka hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai untuk referensi penelitian selanjutnya mengenai analisis pengaruh pendidikan dan latihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Cabang Kupang.