

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi pemasaran pada CV Titipan Kilat (TIKI) di Bandarlampung, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, yaitu dari uji t yang dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8,7134 lebih besar dari t tabel (1,717) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa program pengembangan karyawan yang dilakukan CV Titipan Kilat (TIKI) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Besarnya pengaruh program pengembangan karyawan (X) yang dilakukan Cv Titipan Kilat (TIKI) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien penentu (KP) sebesar 75,98% sedangkan sisanya 24,02% dipengaruhi faktor lain.
3. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas alat ukur kuisioner dengan menggunakan SPSS pada variabel faktor Program Pengembangan Karyawan (X) dan variabel Produktivitas Kerja, maka semua pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dengan tingkat validitas yang baik, karena

nilai  $r_{hitung}$  (0,8717) > nilai  $r_{tabel}$  (0.396), pada  $N=25$  dan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ).

4. Berdasarkan analisis kualitatif diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasakan bahwa program pengembangan karyawan yang dilaksanakan perusahaan selama ini kurang dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan rendah.

## 5.2 Saran

Memperhatikan pengaruh yang ditimbulkan program pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan CV Titipan Kilat (TIKI), diantaranya:

1. Sebaiknya program pengembangan karyawan mengikutsertakan karyawan-karyawan yang belum pernah mendapatkan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
2. Perlunya bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas materi dan metode diklat program pengembangan karyawan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.
3. Perlunya bagi setiap peserta program pengembangan karyawan untuk bersungguh-sungguh (serius) dalam mengikuti pendidikan yang dilaksanakan perusahaan sehingga dapat menerapkan hasil pendidikan yang diperolehnya dalam bidang pekerjaan yang dijalannya dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Efendy, Onong Uchjana, 1989. *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 1997. *MANajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Manulang, M. 19992. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit alumni. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *MANajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rinneka Cipta. Jakarta.
- Ranupandoyo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 1991. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman j. 1995. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Rinneka Cipta. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. *Proditivitas – Apa dan Bagaimana*. Penerbit Aksara. Jakarta.
- Supranto, J. 1991. *Statistika*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.