

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang digunakan peneliti terhadap variabel-variabel tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.
2. Variabel kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Geemilang Kabupaten Magelang.
3. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.
4. Variabel pelatihan, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang adalah pelatihan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan seperti:

1. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, kompetensi dan beban kerja untuk memprediksi kinerja karyawan PDAM Tirta

Gemilang Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini kontribusi variabel pelatihan, kompetensi dan beban kerja cukup lemah. Kontribusi data menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi variabel pelatihan, kompetensi dan beban kerja sebesar 13,3% dengan demikian masih terdapat 86,7% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.

2. Kelemahan pada penelitian ini adalah variabel independen dan dependen menggunakan self- assessment yang menyebabkan Common Method Variance (CMV). CMV adalah metode yang bias. Faktor “metode” dalam hal ini mengandung pengertian yang luas, mencakup medium, waktu, lokasi, setting penelitian, format instrumen, dan prosedur pengukuran (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012).

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran seperti berikut:

1. Bagi pihak PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang
 - a. Peningkatan kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas pelatihan yang diselenggarakan agar karyawan dapat menyerap materi pelatihan dengan baik, sehingga dapat menunjang pekerjaan yang akan dihadapi

karyawan. Selain itu kualitas pelatihan harus ditingkatkan sehingga dapat berdampak lebih kepada hasil pelatihan hal ini ditunjukkan pada indikator dampak pelatihan yang memiliki penilaian paling kecil.

- b. Pimpinan perlu memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan jurusannya, dikarenakan hal- hal seperti ini dapat menyebabkan turunya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak sesuai bidangnya, walaupun karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka tidak menjamin dalam peningkatan kinerja karyawan apabila berada ditempat yang salah. Selain itu pengetahuan karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang perlu ditingkatkan hal ini dikarenakan penilaian terhadap indikator pengetahuan memiliki penilaian paling kecil.
- c. Perusahaan harus mampu menangani kondisi beban kerja yang dibebankan karyawan terutama kondisi pekerjaan dan jumlah sumber daya manusia yang tersedia untuk mengurangi beban kerja yang tidak mampu dikerjakan dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas. Selain itu standar pekerjaan yang ada di PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang harus disesuaikan dengan karakteristik setiap divisi agar dalam penyelesaian pekerjaan dapat dikerjakan sesuai yang telah

ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan penilaian terhadap indikator standar pekerjaan yang memiliki penilaian paling kecil.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel pelatihan, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan agar memperoleh hasil yang lebih lengkap sehingga diharapkan penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel pelatihan, kompetensi dan beban kerja ataupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam penelitian ini masih ada 86.7% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.