

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,001) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan meningkat maka Kompetensi Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,032) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit mengalami peningkatan yang signifikan.
3. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Pelatihan meningkat maka Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit mengalami peningkatan yang signifikan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test diperoleh nilai t hitung 2,114, sementara nilai t tabel 1,684. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,114 > 1,684$), maka pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh tidak langsung atau dengan kata lain pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi.

B. Saran

1. Berkaitan signifikannya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, maka kepada pihak Koperasi Kredit Guru Kelubagolit untuk lebih meningkatkan item Pelatihan (nilai *mean* terendah) dengan cara Koperasi Kredit Guru Kelubagolit dapat membuat atau mendesain metode pelatihan yang digunakan pada saat pelatihan yang lebih sesuai dengan gaya belajar para karyawan. Dengan demikian, maka Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit akan lebih meningkat lagi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya budaya organisasi, *servant leadership*, kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan lain-lain, yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.