

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2.133) > t-tabel (1.657) dengan nilai signifikansi (0.035) < 0.05 . maka hipotesis pertama, H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (6.312) > t-tabel (1.657) dengan nilai signifikansi (0.000) < 0.05 . maka hipotesis kedua, H_0 ditolak, H_a diterima.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2.681) > t-tabel (1.657) dengan nilai signifikansi (0.000) < 0.05 . maka hipotesis ketiga, H_0 ditolak, H_a diterima.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel yaitu pelatihan kerja, kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.000) < 0.05 . maka hipotesis keempat H_0 ditolak, H_a diterima

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyarankan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan kerja, peneliti menyarankan untuk mengikuti proses seleksi bertujuan untuk memastikan bahwa setiap peserta yang mengikuti pelatihan ini di

ikuti oleh pegawai yang siap untuk belajar dan berkembang agar setiap peserta memahami benar tentang pelatihan kerja, hal ini berarti pegawai lapas dapat mengerti dengan jelas tujuan, materi, prosedur dan manfaat dari pelatihan yang mereka ikuti.

2. Pada variabel kompetensi kerja, peneliti menyarankan agar pegawai dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi di kantor, hal ini berarti agar pegawai mampu mengenali dan memahami berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, baik itu berkaitan dengan proses kerja, komunikasi, hubungan antar rekan kerja maupun sumber daya yang ada.
3. Pada variabel beban kerja, peneliti menyarankan agar setiap pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan., hal ini berarti agar tugas atau pekerjaan yang diterima oleh seseorang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang telah diperoleh selama pendidikan formal atau pelatihan.
4. Pada variabel kualitas kerja, peneliti menyarankan agar pegawai mampu melakukan pekerjaan berdasarkan potensi yang dimiliki, hal ini berarti ketika seseorang pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, keterampilan, bakat dan minat yang dimilikinya. Dengan memanfaatkan potensi diri yang optimal, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang baik.