UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

1. Pengaruh variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukan nilai t_{hitung} (0,045) < t_{tabel} (2.030) dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,964 berada diatas 0,05, hal ini menunjukan bahwa pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Adira Finance Cabang Duri. Berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja karena dengan adanya pelatihan, maka karyawan dapat mengetahui teknik-teknik baru dalam bekerja sehingga kinerja akan menjadi lebih baik.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukan nilai t_{hitung} (11,406) > t_{tabel} (2.030) dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Adira Finance Cabang Duri. Diharapkan bagi para karyawan untuk menjalin hubungan yang lebih baik, lebih dekat dan akrab kepada sesama karyawan dan juga hubungan karyawan dengan atasan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik didalam PT. Adira Finance Cabang Duri, serta menjalin kerja sama yang baik dengan sesama karyawan maupun antara

departemen yang ada didalam perusahaan agar tercapainya tujuan utama perusahaan secara optimal.

3. Pengaruh variabel motivasi (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukan nilai t_{hitung} (1,430) < t_{tabel} (2.030) dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,163 masih berada diatas 0,05, hal ini menunjukan bahwa motivasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Adira Finance Cabang Duri. Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja dikarenakan motivasi yang diberikan manajemen perusahaan kepada karyawan berupa motivasi material dan dorongan semangat dan penghargaan dari perusahaan.
4. Nilai F F_{hitung} sebesar 79,497 dengan signifikansi 0,000. Dan diperoleh F_{tabel} statistik sebesar 2.03951. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (79,497) > F_{tabel} (2.039) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Adira Finance Cabang Duri.
5. Nilai korelasi atau R sebesar 0,941 atau 94,1%, artinya terdapat hubungan antara variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja sebesar 94,1 % dan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,885 atau 88,5% artinya kinerja dapat dijelaskan oleh pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi sebesar 88,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2. SARAN

1. Pelatihan sebaiknya diberikan secara kontinue disesuaikan dengan kebutuhan tingkat pekerjaan dan perkembangan ilmu dan teknologi.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik. Manajemen perusahaan menetapkan standar kerja yang tidak berlebihan dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan. Didukung pendekatan karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, kejelasan identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik antar karyawan dengan atasan dengan baik. Hal tersebut dapat efektif meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Finance cabang Duri
3. Manajemen perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan serta kenyamanan lingkungan kerja sehingga para karyawan terus meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif dan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan memiliki kinerja yang baik sehingga memberikan semangat kerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak agar menghasilkan penelitian lebih baik

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU