

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan karyawan yang ada di KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk tidak hanya mementingkan tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan saja, namun juga mengikuti pendidikan non-formal seperti pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan-pelatihan kerja. Pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan-pelatihan kerja yang diadakan di kantor pusat KSPPS TAM Nganjuk antara lain: Diklat pertanian, Penawaran/ promosi produk, Diklat marketing, Analisa yang tepat dan benar, Bagaimana survey yang baik, dan Sikap karakter yang diterapkan sehari-hari, dll.
2. Kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk memiliki hasil penilaian kinerja rata-rata baik (memiliki total nilai IPK lebih dari nilai 60) dari bulan Januari 2020 - April 2021. Namun jika dilihat dari jumlah karyawan dengan hasil penilaian kurang baik (memiliki total nilai IPK kurang dari nilai 60) mengalami kenaikan fluktuatif pada bulan Mei 2020 sampai Januari 2021 dan mengalami penurunan pada bulan Februari, maret dan April. Yang berarti ada kenaikan/ peningkatan kinerja karyawan dengan adanya penurunan jumlah karyawan yang memiliki kinerja dengan hasil kurang baik tersebut.
3. Peranan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk, baik pendidikan formal dan pendidikan non-formal seperti pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan penilaian kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk. Hal ini dapat dilihat dari data adanya

kenaikan fluktuatif jumlah karyawan yang memiliki penilaian kinerja dengan hasil kurang baik (memiliki total nilai IPK kurang dari nilai 60) pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Januari 2021 dan mulai menurun pada bulan Februari, Maret, dan April. Yang berarti ada kenaikan kinerja karyawan dengan adanya penurunan jumlah karyawan yang memiliki kinerja dengan hasil kurang baik tersebut.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dan pendidikan non-formal seperti pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan-pelatihan kerja yang diikuti karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk sudah terbukti berhasil dalam meningkatkan penilaian kinerja karyawan. Sehingga diharapkan agar pendidikan dan pelatihan tetap diadakan agar dapat terus menambah keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga terus berkembang dan dapat menghadapi tantangan-tantangan baru dalam dunia kerja. Selain itu ada baiknya juga apabila kantor cabang juga mengadakan pelatihan rutin tersendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan peneliti untuk penelitian selanjutnya agar lebih dapat menggali lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk seperti motivasi, *reward* (penghargaan), gaji, sarana dan prasarana dan iklim kerja. Bukan hanya dilihat dari segi perannya saja namun juga dapat dilihat dari segi faktor yang lebih besar pengaruhnya sebagai upaya memperkaya rujukan pihak-pihak terkait.