

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 KESIMPULAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *convenien random sampling*. *Convenien random sampling* diterapkan dengan mengambil populasi karyawan PT. Sinar Sosro Semarang khususnya dibagian penjualan untuk menjadi responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

1. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa Efektivitas Penjualan nilai probabilitas signifikansinya 0,00 dan  $< 0,05$  maka Efektivitas Penjualan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Penjual.
2. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa *Training & Development* nilai probabilitas signifikansinya 0,00 dan  $< 0,05$  maka *Training & Development* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Penjual.
3. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa Kesejahteraan Karyawan nilai probabilitas signifikansinya 0,02 dan  $< 0,05$  maka Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Penjual.
4. Dari output SPSS, diketahui nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka penelitian secara simultan seluruh variabel bebas yang terdiri dari, Efektivitas Penjualan ( $X_1$ ), *Training & Development* ( $X_2$ ), dan Kesejahteraan Karyawan ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Penjual (Y).

5. Hasil persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh bahwa :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 10.340 + 0.371 X_1 + 0.706 X_2 + 0.409 X_3 + e$$

6. Berdasarkan hasil output *model summary*, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,607 yang berarti kontribusi dari ketiga variabel bebas (Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Penjual pada PT. Sinar Sosro Semarang). Sebesar 60% dan sisanya ( $100\% - 60\% = 40\%$ ) yang berarti nilai keberhasilan dari penelitian ini adalah 60% dan 40% itu disebabkan oleh variabel lainnya seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan, stres kerja dan model yang berbeda tentunya.

## 5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan.  
Terkait dengan banyaknya metode yang dipakai untuk kegiatan pengembangan karyawan, baiknya dievaluasi kembali metode apa yang paling efektif demi Sumber Daya Manusia yang visioner seperti *job enrichment*, uji kompetensi, rotasi kerja, insentif, tunjangan, kesejahteraan karyawan demi mensejahterakan karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.  
Penelitian ini dibatasi oleh jumlah informan, penelitian ini hanya terdiri dari manajer dan beberapa karyawan tetap perusahaan. Sehingga masih ada keterbatasan peneliti untuk mewawancarai karyawan tetap lainnya

secara langsung. Harapan kedepannya bagi penelitian selanjutnya agar karyawan selain *middle management* agar lebih relevan.

