

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui uji regresi dan pengujian hipotesis, penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Secara parsial, tidak seluruh variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, berikut disajikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pelatihan hanya dilakukan ketika terdapat produk baru atau kebijakan baru dari pengurus pusat. Pelatihan belum disusun dalam program tahunan yang sistematis dan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi karyawan. Dan tidak adanya evaluasi paska pelatihan yang menjadikan pelatihan hanya sebagai formalitas dan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan tingginya tingkat motivasi yang ditunjukkan melalui dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator membuktikan bahwa karyawan memiliki dorongan intrinsik berupa tanggung jawab, kepuasan kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain itu, faktor ekstrinsik seperti gaji, insentif, penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta kejelasan tujuan kerja turut memperkuat semangat kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan dengan baik dan mendapat tanggapan positif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan, khususnya pada aspek implementasi hasil pelatihan di tempat kerja. Pelatihan sebaiknya tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga diikuti dengan monitoring, coaching, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengaplikasikan keterampilan yang telah diperoleh.
2. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan strategi pemberian motivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Pemberian penghargaan, insentif, pengakuan atas prestasi, serta peluang pengembangan karier perlu ditingkatkan secara konsisten. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan komunikasi yang terbuka juga penting untuk menjaga semangat kerja karyawan. Manajemen disarankan untuk mengintegrasikan program pelatihan dengan sistem

motivasi. Misalnya, memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu mengimplementasikan hasil pelatihan secara optimal dalam pekerjaannya.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON