

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan divisi servis CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana yang telah membuktikan hipotesis pertama. Jadi ketika CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta memberikan pelatihan kerja dan karyawan mengikuti pelatihan kerja dengan bersungguh-sungguh akan menambah ilmu pengetahuan dan ketrampilan mereka yang akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan divisi servis CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai penilaian kinerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dalam bekerja karena mereka akan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Disiplin karyawan ini kemudian akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan divisi servis CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya melalui pelatihan kerja secara sungguh-sungguh demi mendapat insentif yang tinggi. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini pelatihan kerja dan insentif dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,6% dan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi perusahaan

- a. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa karyawan memberi nilai pada kuesioner pemberian insentif material dengan jumlah yang paling rendah, yaitu item pemberian bonus yang adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan divisi servis CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta dikarenakan insentif yang diberikan jumlahnya sama. Sudah baik perusahaan membuat sistem presensi yang baku dengan presensi sidik

jari, namun dengan sistem ini pun masih banyak karyawan yang sering absen dan datang terlambat, saran penulis sebaiknya karyawan yang datang terlambat melebihi toleransi waktu yang ditetapkan dan absen tanpa keterangan diberikan sanksi material dengan pengurangan insentif, dengan hal tersebut karyawan akan lebih disiplin karena insentifnya akan berkurang. Hal ini akan membuat karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan, dan mereka merasa pembagian insentif sudah seharusnya sesuai dengan kinerja. Kedisiplinan ini kemudian akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

- b. Dalam hal pelatihan kerja, item yang memiliki nilai terendah yaitu pelatih atau instruktur pelatihan kerja. Pelatihan yang dilatih oleh karyawan senior yang telah mengikuti pelatihan kerja di YMKI Semarang, namun penyampaian dalam melatih rekan kerja masih kurang sehingga hasil pelatihan menjadi kurang maksimal, pertanyaan yang muncul dalam sesi pelatihan kadang tidak terjawab. Sistem pelatihan dengan mengambil karyawan senior yang telah mengikuti pelatihan sebagai pelatih diambil perusahaan karena pertimbangan biaya, dengan hanya mengirimkan beberapa karyawan senior untuk mengikuti pelatihan di YMKI Semarang dan membagikan pengetahuan yang sudah didapatkan kepada rekan kerja lebih menghemat biaya dibandingkan seluruh karyawan mengikuti pelatihan ke YMKI Semarang. Saran yang diberikan penulis ada baiknya jika perusahaan membentuk tim pelatih khusus yang bertanggung jawab menangani pelatihan kerja yang merancang isi

materi pelatihan dengan lebih baik sehingga penyampaian ke rekan kerja lebih mudah diterima dan hasil dari pelatihan yang dilakukan perusahaan lebih maksimal. Meskipun biaya yang akan dikeluarkan perusahaan lebih besar akan tetapi masih lebih kecil dibandingkan dengan biaya apabila seluruh karyawan divisi servis mengikuti pelatihan ke YMKI Semarang.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor pelatihan kerja dan insentif berpengaruh sebesar 46,6%, sehingga masih ada 53,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan motivasi, lingkungan kerja, dll.