

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Rata-rata total skor jawaban variabel pelatihan kerja yaitu sebesar 3,85 berada dalam interval baik (skor 4). Rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator kualifikasi peserta “Peserta dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja” yaitu sebesar 4,12. Rata-rata skor jawaban terendah pada indikator tujuan pelatihan “Kegiatan selama pelatihan dapat meningkatkan pemahaman saya terkait bidang yang saya kerjakan” sebesar 3,30.
2. Secara parsial, pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh β_1 sebesar 3,285 lebih besar dari t-tabel ($3,285 > 1,655$) dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, dengan nilai koefisien regresi pelatihan kerja bernilai positif sebesar 0,233. Hal ini membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3%.
3. Secara keseluruhan, rata-rata total skor jawaban tentang motivasi kerja yaitu sebesar 3,91 berada dalam interval baik (skor 4). Rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik” yaitu sebesar 4,10. Rata-rata skor jawaban terendah pada indikator kebutuhan akan harga diri. “Saya mendapatkan penghargaan apabila mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan” yaitu sebesar 3,30.

4. Secara parsial, motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh β_2 sebesar 5,898 lebih besar dari t-tabel ($5,898 > 1,655$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,524. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4%.
5. Secara simultan menunjukkan bahwa hasil uji F atau Anova diperoleh angka F hitung = 121,355 lebih besar dari F tabel 3,06 dan dengan angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan yaitu 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Secara keseluruhan, rata-rata total skor jawaban tentang kinerja karyawan yaitu sebesar 3,89 berada dalam interval baik (skor 4). Rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator kemampuan kerja sama. “Setiap pekerjaan dilakukan dengan bekerja sama agar selesai sesuai waktu yang ditentukan” yaitu sebesar 4,13. Rata-rata skor jawaban terendah pada indikator kualitas pekerjaan. “Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan pada kualitas produk yang dihasilkan” yaitu sebesar 3,08.
7. Hasil uji hipotesis melalui analisis regresi berganda dengan program SPSS, diperoleh hasil variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia. Hasil ini dibuktikan melalui persamaan regresi berganda $Y = 4,654 + 0,233 X_1 + 0,524 X_2$ yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia.
8. Dari perhitungan secara statistik angka koefisien determinasi (R^2) = 0,633 yang artinya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia sebesar 0,633 atau 63,3%, sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, beban kerja,

kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier dan lain-lain.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- 1) Pada variabel pelatihan kerja indikator terendah yaitu komponen tujuan pelatihan terdapat pada pernyataan “Kegiatan selama pelatihan dapat meningkatkan pemahaman saya terkait bidang yang saya kerjakan” yaitu sebesar 3,30. Dalam hal ini, perusahaan disarankan untuk mengembangkan pelatihan *On The Job Training* yang dapat memberikan rotasi jabatan, praktek kerja, dan mendapatkan bimbingan pekerjaan yang lebih baik. Serta memberikan pelatihan *Off The Job Training* berupa workshop dan pelatihan ruang kelas. Sehingga keterampilan kerja karyawan dapat meningkat dan mengurangi produk cacat.
- 2) Pada variabel motivasi kerja indikator terendah yaitu komponen kebutuhan akan harga diri terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan apabila mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan” yaitu sebesar 3,30. Dalam hal ini, perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan atau bisa menyelesaikan targetnya dengan baik, agar karyawan selalu ingin belajar meningkatkan kemampuannya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif.
- 3) Kinerja karyawan sebenarnya sudah dalam kategori baik menurut hasil rata-rata skor sebesar 3,89. Pada variabel kinerja indikator terendah yaitu komponen kualitas pekerjaan terdapat pada pernyataan “Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan pada kualitas produk yang dihasilkan” yaitu sebesar 3,08. Dalam hal ini, karyawan disarankan harus lebih teliti dan

melakukan double check dalam setiap pekerjaannya karena hal ini akan menurunkan hasil output produksi sehingga berdampak pada penurunan hasil kinerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- 1) Agar menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karier.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, baik di bidang yang sama atau bidang manufaktur dan industri lainnya.
- 3) Peneliti perlu menentukan responden yang tepat sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih objektif.