

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis yang memberikan sebuah hasil beserta penjabaran yang telah dilakukan, sehingga dapat ditarik kesimpulan, yakni:

1. Hasil uji hipotesis H_1 (diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,905 > 1,655$) dan nilai signifikan sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak. Jadi pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan pelatihan yang diberikan perusahaan belum mencapai target dan aspek yang dituju terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis H_2 (diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,064 > 1,655$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima. Jadi promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan apabila semakin besar peluang promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan, dan sebaliknya apabila semakin kecil peluang promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin menurun prestasi kerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis H_3 (diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,150 > 1,664$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima. Jadi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan, dan sebaliknya apabila

semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan semakin menurun prestasi kerja karyawan.

4. Variabel pelatihan, promosi jabatan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan dan signifikan prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji F (anova) menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,304 dengan signifikan 0,000. Nilai F hitung $44,304 > 2,66$ hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, promosi jabatan, dan motivasi kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Hasil uji hipotesis analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 26.0 diperoleh variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 6,971 + 0,194 X_1 + 0,258 X_2 + 0,487 X_3 + e$ yang artinya adalah ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.
6. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,458 menunjukkan sebesar 45,8% prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk dipengaruhi oleh pelatihan, promosi jabatan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan permasalahan, hasil penelitian, dan kesimpulan untuk mengoptimalkan kelemahan dalam penelitian ini maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar tercapai hasil yang lebih baik. Adapun saran-saran yang dimaksud sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Disarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi program pelatihan yang sudah berjalan dengan memperhatikan keterlibatan karyawan sebagai peserta pelatihan, serta menyesuaikan materi dan metode pelatihan yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan pekerjaan ataupun permasalahan yang

dihadapi di area kerja sehingga setiap karyawan dapat merasakan manfaat dari program pelatihan di perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan inovasi dalam metode pelatihan melalui kegiatan seminar atau *workshop* yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan suasana pelatihan yang interaktif sehingga mendorong minat dan partisipasi karyawan untuk mengikuti pelatihan akan meningkat. Dengan adanya pelatihan yang tepat diharapkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan juga akan lebih baik sehingga dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan

- b. Disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan aspek intelektual atau pendidikan dalam pelaksanaan promosi jabatan. Sebaiknya promosi jabatan tidak hanya berdasarkan pengalaman, kinerja, kemampuan dan masa kerja tetapi dipertimbangkan dari hasil kemampuan berpikir analitis bagaimana karyawan dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan serta dapat mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Disarankan kepada perusahaan agar melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang sudah diterapkan, perusahaan dapat memberikan tunjangan dan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memberi insentif atau bonus atas hasil kerja dan kontribusi karyawan untuk perusahaan sebagai bentuk penghargaan finansial, dengan adanya sistem tunjangan dan kompensasi yang lebih baik diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi karyawan
- a. Disarankan kepada karyawan untuk lebih memanfaatkan program pelatihan yang sudah ada di perusahaan dengan bersungguh-sungguh untuk belajar dan mengaplikasikan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Disarankan kepada karyawan untuk lebih memperhatikan peluang karir yang sudah direncanakan dari perusahaan agar lebih mempersiapkan diri dalam proses pengembangan, dari segi pengalaman, kinerja, dan masa kerja terutama pada kemampuan berpikir. Karyawan yang mampu berpikir

analitis dibutuhkan untuk memecahkan masalah, pengambilan keputusan yang tepat, serta mengembangkan inovasi untuk kemajuan perusahaan.

- c. Disarankan kepada karyawan untuk lebih mengenali diri sendiri sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Jadikan tantangan pekerjaan sebagai motivasi untuk mengembangkan kemampuan, manfaatkan kesempatan pengembangan karir dengan memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk perusahaan, dan jadikan pencapaian saat ini sebagai penghargaan untuk diri sendiri untuk menjaga semangat bekerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji secara spesifik mengenai variabel pelatihan untuk mengetahui penyebab pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja
 - b. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel pelatihan, promosi jabatan dan motivasi kerja memengaruhi sebesar 45,8% terhadap prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, dan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, *work balance* dan kompensasi. Oleh karena itu, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitiannya akan semakin baik dan relevan dengan keadaan saat dilakukan penelitian.
 - c. Peneliti juga mengharapkan agar penelitian selanjutnya lebih memperhitungkan waktu penelitian sehingga dapat mengamati dampak dari variabel yang sedang diteliti.