

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan hasil – hasil sebagai berikut :

1. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, maka dengan peningkatan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kompetensi kerja karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.
2. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, maka dengan peningkatan penilaian kinerja akan semakin meningkatkan kompetensi kerja karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.
3. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka dengan peningkatan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.
4. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka dengan peningkatan penilaian kinerja akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.

5. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka dengan peningkatan kompetensi kerja akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.
6. Kompetensi kerja memediasi pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan, maka dengan semakin meningkat pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kompetensi kerja, untuk selanjutnya dengan kompetensi kerja yang semakin meningkat akan lebih meningkatkan produktivitas karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.
7. Kompetensi kerja memediasi pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan, maka dengan semakin meningkat penilaian kinerja akan semakin meningkatkan kompetensi kerja, untuk selanjutnya dengan kompetensi kerja yang semakin meningkat akan lebih meningkatkan produktivitas karyawan PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Bpk Heri Setiadi (Selaku Direktur PSDM) PT. Pringsewu Cemerlang Purwokerto

1. Pada variabel pelatihan karyawan, indikator dengan nilai terendah sebesar 3,43 berkaitan dengan gaya komunikasi pelatih mudah dipahami. Sebaiknya pimpinan lebih memilih pelatih atau trainer yang berpengalaman dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan penyampaian bahasa yang tertata dengan baik dan menyesuaikan kemampuan pemahaman masing – masing karyawan.
2. Pada variabel penilaian kinerja, indikator dengan nilai terendah sebesar 3,47 adalah pencapaian KPI berkaitan dengan insentif, sehingga manajer perusahaan sebaiknya memberi tambahan atau meningkatkan insentif bagi karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik sehingga bisa untuk terus memotivasi untuk mencapai KPI yang lebih baik.
3. Pada variabel kompetensi kerja, indikator dengan nilai terendah sebesar 3,43 adalah karyawan disiplin dan tekun dalam bekerja. Manajer sebaiknya menerapkan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin menjalankan tugas sesuai peraturan seperti dengan menerapkan pengurangan gaji, khususnya yang sudah melakukan tindakan berulang dalam melanggar peraturan. Tetapi disisi lain juga bisa memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi karena berarti bisa memaksimalkan waktu kerja untuk menjalankan tugas.

5.2.2 Saran Bagi kepala bagian personalia PT Pringsewu Cemerlang

Purwokerto

1. Kepala bagian personalia mengkondisikan agar karyawan berperan aktif di setiap pelatihan seperti lebih sering mempraktekan materi yang didapat pada saat pelatihan dan aktif bertanya kepada pelatih agar bisa lebih paham terhadap materi pelatihan dan secara tepat diterapkan dalam pekerjaan.
2. Kepala bagian personalia mengkondisikan agar karyawan menjadikan setiap penilaian kinerja untuk memperbaiki kinerja seperti dengan lebih berinisiatif untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja dan belajar dari karyawan lain yang sudah berpengalaman agar nantinya bisa mencapai kinerja lebih baik.
3. Kepala bagian personalia mengkondisikan agar karyawan meningkatkan kompetensinya dengan bukan hanya mengikuti pelatihan di tempat kerja tetapi juga berbagai pelatihan ataupun kursus di luar perusahaan guna memperluas pengetahuan yang bisa diterapkan dalam pelaksanaan tugas.

5.3 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian yang bisa diambil dari hasil penelitian yang didapat ini, yaitu :

1. Implikasi Teoritis: Hasil penelitian ini memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pelatihan

karyawan dan penilaian kinerja berbasis KPI terhadap produktivitas karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel mediasi.

2. Implikasi Praktis: Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki program pelatihan, memperjelas indikator KPI, serta meningkatkan kompetensi karyawan dalam rangka mendorong produktivitas kerja.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Riset Yang Akan Datang

Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh pelatihan karyawan dan penilaian kinerja berbasis KPI terhadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja sebagai variabel mediasi, sehingga variabel lain yang mungkin berpengaruh belum dimasukkan.
2. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup, sehingga tidak menggali alasan mendalam dari responden terhadap jawaban yang diberikan.

Berdasarkan dari keterbatasan pada penelitian ini maka peneliti memberi masukan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, atau lingkungan kerja.

2. Menggunakan metode kualitatif atau kuesioner terbuka untuk menggali lebih dalam alasan karyawan dalam memberikan jawaban, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kaya.