

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Rekayasa Industri, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan pada hipotesis pertama diterima yang berarti kompetensi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan dimensi karakter motif, sifat, konsep diri merupakan hal yang kuat dari karyawan dalam kemauan untuk mencapai target kerja, ketekunan dalam menyelesaikan persoalan dan Keyakinan pada kemampuan
2. Hasil pengujian menunjukkan pada hipotesis kedua diterima yang berarti pelatihan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, artinya semakin baik pelatihan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Dimensi yang paling kuat dalam hal ini adalah kepesertaan dalam mengikuti pelatihan yang berkeinginan menambah kemampuan dan semangat mengikuti pelatihan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima yang berarti pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan yang mengikuti program pengembangan karyawan akan lebih memahami dan meningkatkan kemampuannya ketika karyawan tersebut sudah pernah mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Dimensi yang paling kuat dalam hal ini adalah mengikuti pendidikan pada lembaga pendidikan yang berpengalaman dan berkualitas.

4. Hasil pengujian menunjukkan pada hipotesis kelima ditolak yang berarti pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan tidak melihat apakah karyawan tersebut pernah mengikuti pengembangan karyawan atau tidak. Hal ini kemungkinan dikarenakan pencapaian tujuan perusahaan berfokus pada hasil dari aktivitas perusahaan dan proses perusahaan untuk meningkatkan dan mencapai tujuan tersebut sehingga tidak selalu karyawan yang pernah mengikuti pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak yang berarti pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan tidak melihat apakah karyawan tersebut pernah mengikuti pengembangan karyawan atau tidak.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keenam ditolak yang berarti pengembangan karyawan tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa tanpa

adanya pengembangan karyawan, kompetensi tetap akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan PT. REKIND, tanpa adanya pengembangan karyawan akan tetap tinggi kinerja karyawan tersebut.

7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh ditolak yang berarti pengembangan karyawan tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa tanpa adanya pengembangan karyawan, pelatihan tetap akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi keahlian yang dimiliki karyawan PT. REKIND, tanpa adanya pengembangan karyawan akan tetap tinggi kinerja karyawan tersebut.

1.2. Saran

Kompetensi merupakan kemampuan, wawasan, dan sikap karyawan yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan penguasaan keahlian karyawan atas pekerjaan tertentu. Dalam upaya peningkatan kompetensi dan pelatihan serta pengembangan karyawan, maka sebaiknya perusahaan dapat melakukan :

1. *In House Training* secara berkala yang diatur berdasarkan kebutuhan perusahaan. *Trainer* dalam pelaksanaan *In House Training* ini dapat dilakukan karyawan yang sudah bersertifikasi dan berkeahlian atau sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan bidang

keilmuan yang dibutuhkan, namun tidak membatasi mendatangkan *Trainer* dari eksternal perusahaan sesuai kebutuhan dan hal ini akan menghemat keuangan perusahaan serta waktu dikarenakan perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan *add cost* selama melakukan pelatihan di kantor. karyawan, sewaktu-waktu dapat dihadirkan jika dibutuhkan perusahaan dikarenakan terdapat keperluan yang sangat mendesak. Selain menghemat biaya dan waktu, pelaksanaan *In House Training*, dapat membantu karyawan *Outsourcing* (karyawan kontrak) untuk dapat mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi dalam rangka meningkatkan pencapaian target perusahaan yang sudah terlatih dan teruji.

2. Evaluasi dan pengkajian kembali aturan kebijakan perusahaan yang dapat menghambat peningkatan kompetensi dan keahlian serta pengembangan karyawan dengan tidak mengubah batasan-batasan yang telah ditentukan namun selaras dengan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karyawan. Berdasarkan esensi pengertian antara pelatihan dan pengembangan memang memiliki kemiripan tetapi merupakan dua hal yang berbeda. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan memperdalam penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karyawan sebagai pemediasi.