

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara simultan, Pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asabri (Persero). Hasil uji F dan regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama mampu menjelaskan 75,6% variasi kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja.
2. Pelatihan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan efektivitas program pelatihan di PT Asabri (Persero) sangat penting untuk mendukung peningkatan performa kerja karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asabri (Persero). Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, meskipun faktor lain seperti pelatihan dan motivasi tidak diperhitungkan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asabri (Persero). Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki

karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, meskipun faktor lain seperti pelatihan dan kompetensi tidak diperhitungkan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, semoga dapat diterima dan bermanfaat atas saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan dapat meningkatkan pelatihan, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama agar terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja individu maupun tim. Pelatihan yang tepat akan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, sementara pengembangan kompetensi memastikan karyawan memiliki kapabilitas yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, motivasi yang kuat, baik melalui pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik, akan mendorong karyawan untuk mengaplikasikan kemampuan mereka secara optimal. Dengan mengelola ketiga aspek ini secara simultan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih baik.
2. Disarankan agar perusahaan memastikan seluruh karyawan mengikuti program pelatihan yang telah disediakan, serta melakukan evaluasi dan pembaruan materi pelatihan secara berkala. Kehadiran dan partisipasi aktif karyawan dalam pelatihan merupakan langkah penting untuk memastikan penyampaian ilmu, keterampilan, dan nilai-nilai kerja yang relevan dengan perkembangan industri. Selain itu, pembaruan materi pelatihan sangat

krusial agar isi pelatihan tetap sesuai dengan kebutuhan terkini, baik dari sisi teknologi, prosedur kerja, maupun standar pelayanan. Dengan memastikan dua hal ini berjalan seiring, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja serta daya saing sumber daya manusia secara menyeluruh.

3. Disarankan agar perusahaan secara rutin melakukan evaluasi terhadap kompetensi masing-masing karyawan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang masih perlu ditingkatkan dari setiap individu, sehingga perusahaan dapat merancang program pelatihan atau pendampingan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil evaluasi kompetensi juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, rotasi jabatan, maupun pemberian insentif. Dengan melakukan evaluasi secara berkala dan objektif, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berbasis pada meritokrasi dan pengembangan berkelanjutan.
4. Disarankan agar perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada seluruh karyawan sebagai bentuk perlindungan dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Pemberian asuransi, baik dalam bentuk asuransi kesehatan, ketenagakerjaan, maupun kecelakaan kerja, merupakan langkah strategis untuk menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Dengan adanya perlindungan ini, karyawan dapat lebih fokus dalam

menjalankan tugas tanpa kekhawatiran terhadap risiko finansial akibat kondisi darurat atau gangguan kesehatan. Selain itu, fasilitas asuransi juga menjadi salah satu daya tarik dalam mempertahankan dan merekrut tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini secara tidak langsung turut berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan produktivitas karyawan.

5. Disarankan agar pimpinan dapat secara proaktif mengidentifikasi keterampilan yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan, agar program pelatihan yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran dan efektif. Dengan pemetaan kompetensi yang akurat, pelatihan dapat difokuskan pada area yang memang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa karyawan memperoleh keterampilan yang sesuai dengan tuntutan tugasnya, tetapi juga meningkatkan motivasi karena merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan. Ketika pelatihan dilaksanakan secara terarah dan didukung oleh manajemen, karyawan akan terdorong untuk berkontribusi lebih maksimal. Pada akhirnya, peningkatan kompetensi dan semangat kerja tersebut akan berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun tim, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara lebih efisien dan berkelanjutan.