

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan yang disusun secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih optimal.

Secara umum, karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan yang diberikan. Meskipun demikian, kemampuan

instruktur masih menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dan peningkatan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan pada UMKM Makaroni Langensari perlu terus dikembangkan, khususnya melalui peningkatan kualitas penyampaian materi dan kemampuan instruktur agar manfaat pelatihan dapat dirasakan secara lebih optimal oleh karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang didukung oleh lingkungan kerja, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, disiplin, dan produktif.

Secara umum, karyawan UMKM Makaroni Langensari memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup baik. Namun, aspek disiplin kerja masih menjadi bagian yang perlu mendapat perhatian lebih. Peningkatan kedisiplinan penting dilakukan karena konsistensi dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih stabil. Dengan demikian, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan dapat mempertahankan semangat kerja dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada peningkatan kemampuan melalui pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh adanya dorongan dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik melalui pelatihan, tetapi tidak memiliki motivasi yang cukup, belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi juga perlu didukung oleh kemampuan dan pengetahuan yang memadai agar dapat diwujudkan dalam hasil kerja yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari perlu dilakukan melalui pendekatan yang seimbang antara pengembangan kemampuan dan peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dibangun melalui pelatihan, tetapi juga oleh motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Pelatihan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara terpadu melalui pengembangan kompetensi dan penciptaan kondisi yang mampu mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat Human Capital Theory, yang menjelaskan bahwa investasi organisasi dalam bentuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Noe (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Di sisi

lain, temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja turut memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2022) bahwa motivasi menjadi faktor pendorong yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada UMKM Makaroni Langensari bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui investasi yang berkelanjutan pada program pelatihan serta upaya peningkatan motivasi kerja. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis, sedangkan pemberian motivasi melalui penghargaan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

3. Implikasi Manajerial

Dari sisi manajerial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilik UMKM tidak cukup hanya berfokus pada pemberian motivasi kepada karyawan, tetapi juga perlu menyelenggarakan pelatihan secara rutin dan terencana. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan, memilih instruktur yang kompeten, serta memberikan penghargaan atas kinerja karyawan untuk menjaga motivasi kerja. Dengan

demikian, peningkatan kemampuan dan semangat kerja dapat berjalan secara seimbang sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Pemilik UMKM Makaroni Langensari

Mengingat pelatihan terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, pemilik usaha disarankan untuk menjadikan kegiatan pelatihan sebagai agenda rutin yang terencana. Aspek yang perlu mendapat perhatian lebih adalah kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, karena indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah dalam penelitian ini. Selain itu, guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemilik usaha dapat secara konsisten memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan, baik dalam bentuk penghargaan verbal maupun insentif yang memotivasi. Disiplin kerja sebagai indikator motivasi dengan nilai rata-rata terendah juga perlu mendapat perhatian melalui penegakan aturan kerja yang adil dan konsisten.

2. Bagi Karyawan UMKM Makaroni Langensari

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan yang diberikan secara optimal dengan bersikap aktif, terbuka terhadap hal baru, dan sungguh-sungguh dalam mengaplikasikan hasil

pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk terus memupuk semangat dan motivasi dari dalam diri sendiri, karena kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan — yang memperoleh nilai terendah di antara indikator kinerja — masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja, dengan nilai R Square sebesar 71,7%, yang berarti masih ada 28,3% variasi kinerja karyawan yang belum dapat dijelaskan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, perluasan objek penelitian ke beberapa UMKM sejenis di wilayah yang lebih luas dapat meningkatkan kemampuan generalisasi hasil penelitian.