BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di paparkan pada penelitian ini mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening, penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran kinerja karyawan pada PT. Setosa Sakti Motor sudah berada pada kategori sangat tinggi. Gambaran pelatihan kerja pada PT. Sentosa Sakti Motor juga sudah berada pada kategori sangat mendukung. Serta gambaran motivasi ekstrinsik pada PT. Sentosa Sakti Motor sudah berada pada kategori sangat termotivasi.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor. artinya semakin mendukung pelatihan kerja yang dijalankan maka semakin baik juga output atau kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik pada PT. Sentosa Sakti Motor. Pelatihan kerja dapat mempengaruhi keahlian dan kemampuan karyawan, dalam hal ini jika seorang karyawan memiliki kemampuan lebih dalam pekerjaannya maka itu akan berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik nya yaitu gaji yang diterima. Semakin baik keahlian dan kemampuan karyawan tersebut maka akan mendapatkan gaji yang sesuai pula.
4. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor. Apabila karyawan telah termotivasi maka akan baik pula kerja yang dihasilkan, sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi maka karyawan tersebut tidak dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

5. Motivasi ekstrinsik mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi ekstrinsik berperan sebagai penghubung antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

1. Pada variabel kinerja karyawan terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi kualitas pekerjaan, pernyataan terendah pada dimensi kualitas pekerjaan yaitu karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan rapi. Oleh karena itu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap setiap pekerjaan yang karyawan hasilkan, ini berguna agar karyawan lebih meningkatkan kembali kerapiannya dalam melakukan pekerjaan.
2. Pada variabel pelatihan kerja terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi reaksi, pernyataan terendah pada dimensi reaksi yaitu materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan materi pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan para karyawan yang sedang mengikuti pelatihan kerja, ini bertujuan agar pelatihan yang diberikan tepat sasaran dan materi yang diberikan relevan dengan pekerjaan mereka.
3. Pada variabel motivasi ekstrinsik terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi supervisi pada pernyataan supervisi melaksanakan pengawasan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu supervisi harus selalu memberikan pengawasan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, yang mana hal ini bertujuan untuk meninjau para karyawan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengawasan supervisi ini merupakan salah satu dorongan yang berasal dari luar diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta berkembang lebih lanjut ilmu pengetahuan yang baru, ini bertujuan untuk memperluas ruang lingkup penelitian mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.