

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,374, T-statistik sebesar 2,988, dan P-value sebesar 0,001. Karena T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pemahaman prosedur, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pengembangan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara statistik, angka koefisien yang besar (0.611), nilai (t) statistik di atas ambang batas (1,96) (6.935), dan (P-value) yang lebih kecil dari (0,05) (0,000) membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima.

5.1.2 Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,020, T-statistik sebesar 0,393, dan P-value sebesar 0,347. Karena T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05, maka H2 ditolak. Artinya, pengembangan kompetensi belum menunjukkan pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi

tidak secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak disertai kesempatan menerapkan kompetensi, dukungan atasan, umpan balik, dan keterlibatan karyawan. Pengembangan Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan. Secara statistik, angka koefisien yang kecil (0.038), nilai (t) statistik di bawah ambang batas (1,96) (0.078), dan (P-value) yang lebih besar dari (0,05) (0,469) membuktikan bahwa hipotesis penelitian ditolak.

5.1.3 Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien sebesar 0,703, T-statistik sebesar 8,248, dan P-value sebesar 0,000. Karena T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kemampuan, tetapi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri, semangat, dedikasi, fokus, dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan.

5.1.4 Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien sebesar 0,285, T-statistik sebesar 3,310, dan P-value sebesar 0,000. Karena T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka H4 diterima. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, memperoleh pengalaman, mendapatkan pendampingan, dan memiliki peluang pengembangan diri dapat membuat karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

5.1.5 Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien sebesar 0,568, T-statistik sebesar 4,601, dan P-value sebesar 0,000. Karena T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka H5 diterima. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, fokus, dan partisipasi aktif cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian kualitas, ketepatan waktu, target, dan kontribusi kerja.

5.1.6 Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai sebesar 0,399, T-statistik sebesar 4,671, dan P-value sebesar 0,000, sehingga H6 diterima. Karena pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan. Artinya, pelatihan kerja meningkatkan kinerja melalui dua jalur, yaitu secara langsung dan melalui peningkatan keterlibatan karyawan.

5.1.7 Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel intervening. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai sebesar 0,162, T-statistik sebesar 2,314, dan P-value sebesar 0,010, sehingga H7 diterima. Karena pengaruh langsung Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Keterlibatan Karyawan signifikan. Artinya, pengembangan kompetensi dapat

meningkatkan kinerja apabila mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menggunakan kompetensi yang dimiliki.

5.1 Saran

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel Intervening.

2. Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini berguna bagi manajemen PT. Azuki Sinergi Indonesia sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan, perancangan strategi pengembangan karyawan, dan upaya meningkatkan keterlibatan serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bisa menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengoptimalkan kebijakan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini menambah pemahaman dan memperdalam kemampuan dalam menyusun model penelitian kuantitatif, melakukan analisis statistik, serta mengembangkan kerangka teoritis yang terkait dengan pelatihan, keterlibatan, dan kinerja.