

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada Momo Jaya Aluminium, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Momo Jaya Aluminium.
2. Variabel Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Momo Jaya Aluminium.
3. Variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada Momo Jaya Aluminium.
4. Variabel Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada Momo Jaya Aluminium.
5. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Momo Jaya Aluminium.
6. Kompensasi sebagai variabel intervening terbukti memediasi secara parsial pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Momo Jaya Aluminium.
7. Kompensasi sebagai variabel intervening terbukti memediasi secara parsial pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Momo Jaya Aluminium.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Momo Jaya Aluminium disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja melalui evaluasi materi, metode, dan pelaksanaan pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan yang merata bagi seluruh karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan kompetensi serta kontribusi karyawan. Dengan demikian, pelatihan kerja, kompetensi kerja, dan kompensasi dapat dikelola secara terpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak serta objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan metode atau pendekatan yang berbeda sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.