

BAR V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang ada, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain :

1. Tingkat pelatihan yang diadakan oleh pihak PT. Mutiara Oolbun Saliim Bandung untuk peningkatan (*Upgrading*) karyawannya sangatlah memberikan hasil yang baik dapat dilihat dari hasil indikator-indikator yang ada pada kuesioner yang telah diberikan pernyataan oleh setiap karyawan PT. MQS Bandung antara lain :
 - a. Pengetahuan memberikan persentase sebesar 100 % untuk keseluruhan karyawan dengan itu karyawan dapat memahami tujuan dari setiap pelatihan yang dilaksanakan dan mengalami peningkatan pengetahuan yang didapat mengenai bidang pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
 - b. Keahlian responden memberikan hasil sebesar 100 % yang memberikan masukan bahwa keseluruhan karyawan menyatakan setelah mengikuti pelatihan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja meningkat.

- c. Sikap responden memberikan hasil persentase sebesar 68,5 % dengan itu dari keseluruhan karyawan mengenai sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. MQS baik. Dapat dilihat dari sikap baik terhadap klien/pelanggan dan sikap baik yang diperlihatkan terhadap sesama teman kerja.
 - d. Perilaku dari responden yang ada menunjukkan persentase sebesar 84,25% dengan itu bahwa perilaku dari hampir keseluruhan karyawan menyatakan cara kerja yang dilakukan telah sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan dan tingkah laku karyawan telah sesuai juga dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT. MQS Bandung dengan melihat persentase dari tiap-tiap indikator dari hasil kuesioner yang telah diberikan hasil dari pernyataan karyawan PT. MQS menunjukkan tingkat motivasi kerja yang dimiliki sangatlah tinggi antara lain :
- a. Kebutuhan persentase responden menunjukkan 100 % karena dari keseluruhan karyawan menginginkan kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan yang akan didapat dengan mengikuti pelatihan yang dilaksanakan dan merupakan bagian dari pekerjaan untuk mengikuti pelatihan tersebut.
 - b. Perilaku persentase reseponden terdapat 100 % dengan mengikuti pelatihan perilaku karyawan telah berubah seperti yang dinginkan oleh perusahaan

dengan bersikap ramah terhadap klien/pelanggan dan mencintakan hubungan yang harmonis terhadap teman kerja seperti juga yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Tujuan persentase dari responden menunjukkan 65,6 % bahwa terlihat hampir dari keseluruhan karyawan dapat memenuhi target dari perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

d. Umpan Balik dari jawaban pernyataan responden sebesar 100 % menyatakan pelatihan memberikan masukan yang baik bagi karyawan dan terutama bagi perusahaan dengan memberikan keuntungan (laba) dan itu menjadikan nilai keberhasilan dari pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.

Mutiara Qolbun Saliim Bandung.

3. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan diketahui dari hasil pengujian hipotesis, yang memperlihatkan hasil t_{hitung} sebesar 21,046 dan t_{tabel} sebesar 13,045 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal tersebut memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mutiara Qolbun Saliim Bandung. Adapun tingkat pengaruh pelatihan (variabel X) terhadap motivasi kerja karyawan (variabel Y) adalah termasuk pada kategori kuat, ini didasarkan dari hasil koefisien determinasinya (r^2) sebesar 0,838. Selain itu, hasil koefisien determinasi (r^2) memiliki arti bahwa motivasi kerja karyawan sebesar 83,8 %

dipengaruhi oleh pelatihan dan sisanya sebesar 16,2% adalah dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diutarakan di atas, maka penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut :

- i. Dari keseluruhan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh pihak perusahaan baik pelatihan yang bersifat rutin (reguler) maupun tidak rutin (non reguler) adalah bertujuan untuk peningkatan (Upgrading) bagi karyawan yang merupakan salah satu dari beberapa strategi perusahaan yang ada. Pelatihan memberikan standar suatu kemampuan ataupun keahlian yang harus dimiliki oleh karyawannya yang saran penulis yaitu :
 - a. Pelatihan dapat terus diperbaharui dengan mengikuti perkembangan melalui metode-metode baru dalam pelatihan agar karyawan tidak teralau jenuh dengan pemberian materi yang diberikan selama mengikuti pelatihan
 - b. Pelatihan tidak selalu dengan anggaran (budget) yang teralau tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kesesuaian antara kebutuhan dan yang diinginkan oleh perusahaan.
 - c. Pelatihan yang ada di PT. MQS sangatlah masih tergantung dari Aa Gym dalam pemberian pembinaan spiritual tidak salahnya jika terdapat regenerasi panutan dalam pembinaan yang ada di pelatihan reguler tersebut.

d. Kegiatan pelatihan yang reguler sangatlah membantu dalam peningkatan mutu karyawan. Dengan itu selalu adakan kegiatan pelatihan reguler ini setiap tahunnya dan terus mengalami penambahan frekuensi pelatihannya untuk para karyawan PT. MQS Bandung

e. Pihak HRD PT. MQS terus melakukan evaluasi dan penilaian terhadap pelatihan melalui pengukuran kinerja karyawan setiap tahunnya agar dapat memberikan tolak ukur bagi perusahaan dalam pengadaan setiap kegiatan pelatihan yang sudah dilaksanakan.

2. Motivasi kerja karyawan PT. MQS cukup baik terlihat dari antusias dengan sebagian besar karyawan selalu mengikuti kegiatan pelatihan itu. Dengan itu perusahaan dapat melihat dari kehadiran karyawan tersebut untuk dijadikan tolak ukur motivasi karyawan untuk pekerjaan-pekerjaan lainnya. Saran dari penulis untuk peningkatan motivasi kerja karyawan antara lain :

a. Perusahaan memberikan fasilitas yang terbaik bagi karyawannya sehingga setiap penyelesaian pekerjaan dengan mudah dalam pengerjaannya sehingga mencapai tujuan dengan efisien yang dapat memberikan keuntungan (laba) bagi perusahaan.

b. Perusahaan memberikan insentif yang sesuai kepada karyawannya dilihat dari tingkat kebutuhan karyawan yang berdampak langsung kepada peningkatan motivasi kerjanya, dikarenakan sudah terpenuhinya akan kebutuhan pokok/dasar dari karyawan tersebut.

