

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Secara umum penelitian ini dapat disimpulkan terbuktinya hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti yaitu : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan manajemen supervisor terhadap kinerja supervisor administrasi di Yogya Departement Store ”. Hal tersebut dapat disepesifikasikan melalui uraian di bawah ini yaitu :

1. Secara umum nilai rata-rata skor variabel motivasi kerja sebesar 3,86 dan artinya menunjukkan kualifikasi baik. Motivasi kerja berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan kondisi baik artinya pihak perusahaan dirasakan sanggup mengkondisikan lingkungan kerjanya guna mendorong peningkatan kinerja supervisor.
2. Secara umum nilai rata-rata skor variabel iklim kerja sebesar 4,26 dan artinya menunjukkan kualifikasi sangat baik. Iklim kerja berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan kondisi baik sehingga dianggap kondisinya saat ini dirasakan sejalan dengan keinginan para pegawai.
3. Secara umum nilai rata-rata skor variabel hasil pelatihan sebesar 3,95 dan artinya menunjukkan kualifikasi baik. Hasil pelatihan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan kondisi baik sehingga dianggap programnya memiliki nilai manfaat bagi supervisor.
4. Secara umum nilai rata-rata skor variabel kinerja supervisor sebesar 3,80 dan artinya menunjukkan kualifikasi baik. Kinerja supervisor berdasarkan

hasil perhitungan menunjukkan kondisi baik sehingga kinerja supervisor saat ini sudah dianggap sesuai dengan tuntutan perusahaan.

5. Hasil perhitungan menunjukkan nilai hubungan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja supervisor sebesar 0,747. Hal tersebut menunjukkan pengertian adanya hubungan yang kuat serta positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store. Artinya bahwa selama ini motivasi kerja yang diberikan atau dikondisikan perusahaan hanya dapat memberikan hubungan terhadap kinerjanya hanya berkisar pada kategori kuat. Lebih lanjut maka dapat diungkapkan pula bahwa kinerja supervisor dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 55,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim kerja, hasil pelatihan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja.
6. Hasil perhitungan menunjukkan nilai hubungan dari variabel iklim kerja terhadap kinerja supervisor sebesar 0,696. Hal tersebut menunjukkan pengertian adanya hubungan yang kuat serta positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store . Artinya bahwa selama ini iklim kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat memberikan hubungan terhadap kinerjanya berkisar pada kategori kuat. Lebih lanjut maka dapat diungkapkan pula bahwa kinerja supervisor dipengaruhi oleh iklim kerja hanya sebesar 48,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, hasil pelatihan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja.
7. Hasil perhitungan menunjukkan nilai hubungan dari variabel hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor sebesar 0,845. Hal tersebut

menunjukkan pengertian adanya hubungan yang sangat kuat serta positif dan signifikan antara hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store . Artinya bahwa selama ini hasil pelatihan yang diberikan atau dikondisikan perusahaan hanya dapat memberikan hubungan terhadap kinerjanya berkisar pada kategori sangat kuat. Lebih lanjut maka dapat diungkapkan pula bahwa kinerja supervisor dipengaruhi oleh hasil pelatihan hanya sebesar 71,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja.

8. Hasil perhitungan menunjukkan nilai hubungan dari variabel motivasi, iklim kerja dan hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor sebesar 0,877. Hal tersebut menunjukkan pengertian adanya hubungan yang sangat kuat serta positif dan signifikan antara motivasi, iklim kerja dan hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store . Artinya bahwa selama ini motivasi, iklim kerja dan hasil pelatihan yang diberikan atau dikondisikan perusahaan hanya dapat memberikan hubungan terhadap kinerjanya berkisar pada kategori sangat kuat. Lebih lanjut maka dapat diungkapkan pula bahwa kinerja supervisor dipengaruhi oleh motivasi, iklim kerja dan hasil pelatihan sebesar 76,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini pada dasarnya lebih memperkuat teori-teori motivasi kerja, iklim kerja, pelatihan dan kinerja. Hasil penelitian ini telah mengungkap beberapa implikasi sebagai berikut :

- 1) Motivasi memiliki peranan yang sangat besar sebagai penggerak bagi para supervisor dalam menjalankan tugas dan peranannya. Hal tersebut menuntut pihak perusahaan untuk mampu mengelola motivasi kerja sehingga optimalisasinya bisa dikondisikan setiap saat secara optimal pula.
- 2) Iklim kerja yang kondusif memberikan suatu kenyamanan dalam bekerja sehingga memungkinkan setiap supervisor dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan harapan. Perusahaan hendaknya berupaya untuk memaksimalkan iklim kerja yang ada sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja para supervisor.
- 3) Melalui pelatihan yang dilaksanakan secara terprogram, sistematis dan berkesinambungan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan praktis supervisor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Kinerja yang memuaskan memiliki relefasi hasil kerja dengan sasaran yang akan dicapai sehingga nilai produk yang dihasilkan memberikan kualifikasi efektif dan efisien.

C. Rekomendasi

Setelah mengkaji permasalahan yang dimunculkan dalam penelitian di lapangan maka peneliti sedikitnya memiliki pemahaman dan penilaian sehingga perlu kiranya diungkapkan saran-saran yang berguna bagi masukan pihak lapangan yaitu :

1. Iklim kerja perlu mendapat perhatian sehingga keberadaannya memeberikan kualifikasi yang lebih baik dan akhirnya mampu mendukung terhadap peningkatan kinerja supervisor.

2. Motivasi kerja perlu dikondisikan oleh perusahaan sehingga dapat memberikan rangsangan terhadap peningkatan kinerja supervisor.
3. Kinerja supervisor perlu pula diperhatikan oleh para pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan mutu kerjanya yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja dan peningkatan kemampuan kerjanya.
4. Walaupun kegiatan pelatihan manajemen supervisori memiliki nilai rata-rata yang termasuk kategori baik hendaknya peningkatan mutu program pelatihan selalu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan yang ada yaitu melalui peningkatan pengkajian masalah di lapangan dan pembentukan inovasi-inovasi kegiatan pelatihan.
5. Walaupun kemampuan supervisor memiliki nilai rata-rata yang termasuk kategori sangat baik hendaknya kemampuan supervisor selalu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan yang selalu berkembang di setiap waktu.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini ternyata masih memerlukan pengkajian yang mendalam dan meluas. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor lain yang mempengaruhi permasalahan yang dikaji. Maka penulis menganjurkan untuk melakukan pengkajian secara mendalam terkait dengan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Analisis hubungan kualitas kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya terhadap kinerja supervisor guna memberikan kepuasan layanan konsumen.
2. Analisis kontribusi pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja supervisor dalam mewujudkan peningkatan target pendapatan perusahaan.
3. Hubungan kemampuan manajerial supervisor terhadap nilai kualitas layanan yang ditunjukkan para karyawan.



