

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab IV tentang Peningkatan Produktivitas Kerja Yang Dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja di PT Duta Lestari Sentratama Tbk, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti melalui hasil uji t, yaitu nilai t hitung sebesar $7.754 > t$ tabel sebesar 1,983 atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti melalui hasil uji t, yaitu nilai t hitung sebesar $3.121 > t$ tabel sebesar 1,983 atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama). Hal ini terbukti melalui hasil uji F bahwa Nilai f hitung sebesar $74,618 > f$ tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka implikasi manajerial dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari pelatihan, perusahaan hendaknya mengembangkan materi pelatihan yang lebih jelas dan menarik, yang mudah dimengerti karyawan seperti sesi tanya jawab, permainan peran, dan simulasi menawarkan produk, serta didukung oleh fasilitas yang lengkap seperti alat-alat untuk presentasi

komputer dan *infocus* demi terlaksananya pelatihan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan setiap per 3 (tiga) bulan mengadakan evaluasi pekerjaan dan memberikan pelatihan untuk *merefresh* karyawan seperti pelatihan teknik presentasi informasi yang tujuannya mengintroduksi kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Contohnya dengan teknik ceramah biasa, diskusi, dan studi kasus.

Dalam *morning briefing* pimpinan seperti manajer operasional dan supervisor memberikan pelatihan atau arahan bagaimana mencapai target harian hingga target perbulan, sehingga omset perbulan hingga pertahun tidak mengalami penurunan seperti bagaimana pendekatan terhadap pelanggan, pelayanan terhadap pelanggan, bernegosiasi terhadap pelanggan, sehingga hubungan kerja sama terjalin dengan baik antara perusahaan dan pelanggan.

2. Dari motivasi kerja, sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang tepat agar karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang terbaik kepada perusahaan seperti motivasi positif: perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik, seperti piagam penghargaan, uang bonus pertahun, insentif perbulan, hadiah/barang (berupa hp, motor), dan family gathering. Motivasi negatif berupa hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran akan mempunyai efek pada karyawan agar dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas pekerjaannya.
3. Perusahaan sebaiknya terus-menerus melakukan upaya-upaya pelaksanaan pelatihan yang berkesinambungan bagi karyawan baru ataupun karyawan lama agar keterampilan dan keahlian karyawan dapat meningkat dan produktivitas kerja pun ikut meningkat, serta pimpinan harus memperhatikan karyawannya dengan memberikan motivasi yang baik dan positif agar produktivitas kerja karyawan meningkat.