

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan pengolahan data menggunakan Smart PLS Versi 4 mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tingkat pelatihan kerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan atau pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya, bagi karyawan Sanggar Seni Astagiri Kuningan komunikasi hanya sebatas instruksi dan informasi, karyawan merasa itu tidak berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja mereka.
3. Berdasarkan hasil pengujian, pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pelatihan kerja yang dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan atau pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan.
4. Berdasarkan hasil pengujian, komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, komunikasi kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selama SOP tersedia jelas, karyawan Sanggar Seni Astagiri Kuningan bisa bekerja dengan baik tanpa komunikasi yang intensif.
5. Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja

yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan atau pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan.

6. Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja mampu memediasi secara sempurna hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat pelatihan kerja yang didukung dengan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan atau pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan.
7. Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, bagi karyawan Sanggar Seni Astagiri Kuningan komunikasi kerja hanya bersifat informasi, maka hal ini tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Komunikasi kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, untuk itu peneliti memiliki beberapa saran dan rekomendasi yang ingin disampaikan, yaitu:

1. Untuk Sanggar Seni Astagiri Kuningan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan akan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Sanggar Seni Astagiri Kuningan mengenai:

- a. Berdasarkan variabel Pelatihan Kerja pada indikator “Kebutuhan Spesifik” memiliki nilai terendah dari 3 indikator lainnya, peneliti menyarankan untuk klasteriasi pelatihan secara bertahap (pemula, menengah, mahir), untuk memiliki tingkat kemahiran yang bertahap, waktu untuk pemula bisa dilakukan lebih intens dan menambah waktu pelatihan. Dengan begitu, pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan bisa meningkatkan kualitas yang didapatkan dari Pelatihan Kerja secara keseluruhan.
- b. Berdasarkan variabel Komunikasi Kerja pada indikator “Kesesuaian Komunikasi” memiliki nilai terendah dari 3 indikator lainnya, peneliti

menyarankan untuk ajarkan teknik seperti aktif berbicara, empati, dan cara memberikan respons yang aktif. Dengan begitu, pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan bisa meningkatkan kualitas komunikasinya.

- c. Berdasarkan variabel Motivasi Kerja pada indikator “Prestasi” memiliki nilai terendah dari 4 indikator lainnya, peneliti menyarankan untuk mendorong pengurus dan anggota untuk aktif mengeksplorasi berbagai bentuk seni tradisional, kontemporer, hingga internasional. Dengan begitu pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan bisa meningkatkan prestasi dan juga menciptakan karya-karya seni terbaru.
 - d. Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan pada indikator “Kuantitas” memiliki nilai terendah dari 2 indikator lainnya, peneliti menyarankan untuk menciptakan lebih banyak kerjasama dengan event organizer supaya permintaan untuk mengisi acara tambah banyak. Dengan begitu pengurus dan anggota Sanggar Seni Astagiri Kuningan bisa meningkatkan kuantitas kinerjanya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan dapat memperluas cakupan penelitian atau menambahkan variabel lain yang relevan. Atau juga bisa memilih objek yang berbeda, bisa dari luar kuningan atau bisa pada bidang jasa yang lain. Sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dan diharapkan penelitian ke depan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang manajemen.