

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Sapa Raja Hotel Kota Cirebon", serta berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui uji regresi linear berganda dan uji parsial (uji t), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelatihan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sapa Raja Hotel Kota Cirebon

Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Artinya, kombinasi dari pelatihan yang efektif, tingkat motivasi yang tinggi, serta kompetensi yang memadai akan berdampak nyata dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sapa Raja Hotel Kota Cirebon

Artinya, Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sapa Raja Hotel Kota Cirebon

Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- d. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sapa Raja Hotel Kota Cirebon

Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka disampaikan beberapa saran berikut sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen maupun penelitian lanjutan:

- a. Pelatihan yang telah dilaksanakan perlu dievaluasi secara menyeluruh agar lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan aktual pekerjaan karyawan. Materi pelatihan harus disusun secara aplikatif agar hasilnya dapat langsung diterapkan di tempat kerja dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.
- b. Manajemen diharapkan terus mengembangkan strategi motivasi yang efektif, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan. Langkah-langkah ini penting untuk menjaga semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
- c. Perusahaan perlu menyediakan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan formal, program rotasi jabatan, workshop internal, hingga pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). Penguatan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan dan problem solving juga perlu menjadi fokus pengembangan untuk menghadapi tantangan kerja yang dinamis.

Sebagai tambahan, berdasarkan hasil kuesioner karyawan, ditemukan beberapa indikator yang masih memiliki nilai rata-rata yang rendah dan memerlukan perhatian lebih lanjut. Pada aspek motivasi, skor terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi dan pemberian insentif yang ada agar lebih sesuai dengan beban kerja dan pencapaian karyawan. Di sisi lain, dalam aspek pelatihan, terdapat temuan bahwa beberapa karyawan belum sepenuhnya memahami materi pelatihan yang diberikan. Untuk itu, diperlukan metode pelatihan yang lebih interaktif dan aplikatif, serta evaluasi pasca pelatihan yang menyeluruh. Selanjutnya, dalam aspek kompetensi, indikator efisiensi kerja memiliki skor yang relatif rendah. Oleh karena itu, manajemen dapat mengembangkan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan efisiensi kerja dan pemanfaatan teknologi. Pada dimensi kinerja, indikator pemahaman terhadap alur kerja perusahaan juga memerlukan perbaikan. Perusahaan diharapkan melakukan sosialisasi ulang terhadap SOP

dan standar kerja agar pemahaman antar karyawan menjadi seragam dan operasional berjalan lebih efektif.

- d. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan psikologis, serta aspek kesejahteraan dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai dinamika peningkatan kinerja dalam industri perhotelan.