

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan yang relevan dan berkesinambungan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta produktivitas kerja.
2. Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin jelas dan terstruktur jenjang karir yang ditawarkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kejelasan arah pengembangan karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target yang ditetapkan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif sistem kompensasi yang diterapkan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja

karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan yang berujung pada peningkatan produktivitas kerja.

5. Disiplin kerja memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat disiplin kerja yang tinggi memperkuat hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja. Dengan disiplin yang baik, hasil dari pelatihan dapat diterapkan secara maksimal dalam kegiatan kerja sehari-hari.
6. Disiplin kerja memoderasi pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja yang tinggi memperkuat pengaruh jenjang karir terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin lebih mampu memanfaatkan peluang pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas kinerja.
7. Disiplin kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi semakin kuat. Karyawan yang disiplin cenderung menghargai kompensasi yang diberikan dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan Program Pelatihan yang Terstruktur dan Relevan. Manajemen perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang sistematis, berbasis kebutuhan kerja aktual, dan dilakukan

secara berkelanjutan. Pelatihan yang tepat akan memberikan peningkatan kompetensi yang nyata pada karyawan sehingga berdampak langsung terhadap kinerja mereka.

2. Membangun Jalur Jenjang Karir yang Jelas dan Transparan. Perusahaan sebaiknya membuat sistem jenjang karir yang jelas, transparan, dan komunikatif. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta memberikan arah dan tujuan karir yang pasti bagi setiap karyawan.
3. Menyediakan Sistem Kompensasi yang Adil dan Kompetitif. Diperlukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan kompensasi agar tetap relevan dan kompetitif. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan akan mendorong peningkatan kinerja serta menciptakan kepuasan kerja.
4. Menumbuhkan Budaya Disiplin Kerja dalam Organisasi. Disiplin kerja harus menjadi nilai dasar dalam budaya organisasi. Penerapan aturan yang tegas, konsisten, dan adil dalam hal kedisiplinan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan profesional.
5. Mengintegrasikan Disiplin Kerja dalam Program Pelatihan. Dalam setiap pelatihan yang diberikan, penting untuk memasukkan unsur pembentukan sikap disiplin. Ini akan memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, sekaligus membentuk karakter kerja yang bertanggung jawab.
6. Mengaitkan Pengembangan Karir dengan Penerapan Disiplin. Untuk memperkuat pengaruh jenjang karir terhadap kinerja, perusahaan sebaiknya menjadikan kedisiplinan sebagai salah satu indikator utama

dalam penilaian dan promosi karir. Hal ini dapat menumbuhkan kesadaran karyawan bahwa disiplin adalah kunci menuju kemajuan karir.

7. Mengaitkan Sistem Kompensasi dengan Tingkat Disiplin Karyawan. Agar kompensasi semakin berdampak terhadap peningkatan kinerja, perlu ada mekanisme yang menghubungkan pemberian insentif atau bonus dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Pendekatan ini bisa menjadi strategi efektif dalam membentuk perilaku kerja yang unggul.