

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya terkait pengaruh kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan dan insentif karyawan pada kinerja karyawan kontrak dompet dhuafa dengan menggunakan 41 karyawan kontrak sebagai sampel, maka dapat diambil kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadia S dan Krido H (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan pelatihan yang diterima oleh karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
2. Variable tunjangan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jacqueline dkk (2018) bahwa tunjangan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal demi mendapatkan tunjangan yang baik.
3. Variabel insentif karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Destha (2020) yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimana semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan
4. Ketiga variabel secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, tunjangan dan insentif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat mempertimbangkan hal-hal yang terkait dan berhubungan dengan ketiga variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kualitas kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga bisa fokus terhadap kualitas kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran teoritis sebagai berikut :

1. Penelitian ini berkaitan erat dengan karyawan kontrak yang menjadi responden dalam penelitian ini dan ada kemungkinan hasil yang berbeda berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti skala geografis. Untuk peneliti selanjutnya, dapat meneliti dengan variabel yang sama tetapi dengan lokasi geografis yang berbeda seperti diluar pulau jawa.
2. Fokus penelitian ini adalah pelatihan, tunjangan, insentif oleh karyawan kontrak, untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel yang berbeda tetapi masih berkaitan dengan kinerja seperti menggunakan variabel hubungan kerja, komitmen kerja, peluang karir dan masih banyak lagi.