

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada BAB IV mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Jamkrindo Syariah Kota Padang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Jamkrindo Syariah Kota Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan diterima. Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan yang terencana dan sesuai kebutuhan membantu karyawan bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, serta mendukung pencapaian target kerja perusahaan.
2. Hasil analisis data yang telah dilakukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di Jamkrindo Syariah Kota Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang diajukan ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi kerja, faktor tersebut tidak dominan dibandingkan dengan pelatihan dan disiplin kerja. Karyawan tetap bekerja

berdasarkan aturan, target, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga kinerja lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap ketentuan tersebut dibandingkan oleh dorongan motivasi pribadi. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya motivasi tidak secara langsung diikuti oleh perubahan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Jamkrindo Syariah Kota Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang diajukan diterima. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten membantu menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja, sehingga mendukung pencapaian target dan kualitas kerja karyawan.

5.2 Implikasi Penilitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap di Jamkrindo Syariah Kota Padang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada lembaga keuangan lain atau perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Perbedaan budaya organisasi, sistem kerja, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian apabila diterapkan pada objek yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Jamkrindo Syariah Cabang Padang, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan dan penguatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu :

1. Pelatihan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, di mana perusahaan perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. disiplin kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan. Perusahaan perlu menegakkan aturan dan tata tertib kerja secara konsisten, khususnya terkait ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan keteladanan dan melakukan pengawasan secara berkelanjutan agar disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik. Dengan terciptanya disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja akan menjadi lebih tertib dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa

peningkatan kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Syariah Cabang Padang dapat dicapai melalui pengelolaan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara terintegrasi. Apabila perusahaan mampu mengoptimalkan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan mendukung pencapaian target serta keberlanjutan perusahaan.

5.3 Keterbatasan penilitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian yaitu :

1. penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap di Jamkrindo Syariah Kota Padang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada lembaga keuangan lain atau perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Perbedaan budaya organisasi, sistem kerja, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian apabila diterapkan pada objek yang lain.
2. variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, sementara kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Keterbatasan jumlah variabel ini menyebabkan penelitian belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.
3. pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden

dalam menjawab pernyataan yang diberikan. Kondisi ini memungkinkan adanya bias subjektif, seperti kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap paling aman atau sesuai harapan perusahaan.

4. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang (cross-sectional), sehingga data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu. Pendekatan ini belum mampu menangkap perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam jangka panjang, sehingga dinamika pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari waktu ke waktu belum dapat diamati secara mendalam.

5.4 Saran

Adapun saran peniliti untuk penelitian mendatang :

1. Peniliti masa depan disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan lain, cabang lain atau sektor industri yang berbeda dengan memperluas populasi dan lokasi penelitian, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.
2. Peneliti masa depan diharapkan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Penambahan variabel ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Peneliti masa depan disarankan untuk mengombinasikan metode pengumpulan data, misalnya melalui wawancara, observasi, atau studi dokumen. Triangulasi data ini dapat meminimalkan bias persepsi responden dan meningkatkan keakuratan serta kedalaman hasil penelitian.
4. Peneliti masa depan disarankan menggunakan desain longitudinal, sehingga dapat melihat perubahan sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, dinamika pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diamati secara lebih mendalam dari waktu ke waktu.

