**BAB V**

**SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan bank bjb Cabang Subang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum variabel pelatihan yang diukur melalui 5 dimensi yaitu : Tujuan, Kualifikasi Pelatih, Materi, Metoda, dan peserta termasuk kategori baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap pertanyaan. Hal ini berarti karyawan menganggap bahwa sistem pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Bjb sudah cukup baik, namun masih terdapat kelemahan yaitu Kualifikasi pelatih yang belum berpengalaman, Materi yang kurang aplikatif, metode pelatihan secara teoritis yang kurang membangkitkan inat peserta dan peserta yang belum memiliki persyaratan yang memadai untuk mengikuti pelatihan.
2. Variabel kompetensi yang diukur dengan menggunakan 5 dimensi, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan memperlihatkan memiliki rata-rata yang relatif tinggi atau baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap pertanyaan. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup baik, namun masih terdapat kelemahan yaitu dalam hal kemampuan menganalisa data, kemudian tingkat adaptasi dalam lingkungan kerja, dan belum efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Variabel motivasi yang diukur dengan menggunakan 3 dimensi yaitu: Intensitas, Arah, dan Ketekunan memiliki rata-rata yang relatif tinggi atau baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap pertanyaan. Yang menandakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai umumnya sudah baik, namun masih terdapat kekurangan dalam hal kesesuaian kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan, dan belum adanya keinginan yang kuat dalam diri pegawai dalam mencapai target maksimal.
4. Variabel kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan 6 dimensi, yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, , kerjasama, tanggung jawab, disiplin dan pemanfaatan waktu kerja memiliki rata-rata yang masuk dengan kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa hampir semua responden memberikan tanggapan positif terhadap setiap pertanyaan. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja pegawai di bank bjb Cabang Subang umumnya sudah cukup baik, namun masih terdapat kekurangan dalam hal kuantitas pekerjaan, yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan masih terdapatnya pegawai yang belum memanfaatkan waktu ketja secara efektif dan positif , dimana masih terdapat karyawan yang seringkali melakukan aktivitas diluar pekerjaan.
5. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi. Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap motivasi adalah positif artinya semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Dengan diberikannya pelatihan diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
6. Variabel kompetensi berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai, menunjukkan bahwa kompetensi terhadap motivasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen terhadap motivasi menandakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan motivasinya. Dengan adanya kompetensi dari pegawai yang baik maka diharapkan motivasi kerja seseorang dapat meningkat lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Pelatihan dan kompetensi berdasarkan hasil penelitian berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai, menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi yang diukur oleh motivasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi.
8. Variabel motivasi berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diukur oleh kinerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Adanya pengaruh yang signifikan menandakan semakin tinggi motivasi dari pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

**5.2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan pada karywan bank bjb Cabang Subang maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam pembinaan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Perusahaan hendaknya memperbaiki program pelatihan yang selama ini telah dilaksanakan, karena dirasakan program pelatihan yang ada selama ini dinilai hanya cukup baik. Kualifikasi pelatih hendaknya ditingkatkan lagi, juga materi yang diberikan agar dievaluasi kembali, agar dapat lebih sesuai dengan pekerjaan sehari-hari, Juga peserta yang akan diikutsertakan dalam pelatihan hendaknya diseleksi agar sesuai dengan pelatihan yang akan diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menambah variasi program pelatihan yang ada sesuai kebutuhan karyawan dan perusahaan dan sebelum menetapkan program pelatihan kepada karyawan sebaiknya perusahaan melakukan terlebih dahulu analisis kebutuhan pelatihan bagi karyawan, agar program tersebut tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan meningkatkan program pelatihan yang ada, perusahaan akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
2. Perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat menghasilkan kompetensi sesuai target kuantitas yang diperlukan oleh perusahaan, usahakan agar dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif, dan diperlukan adanya monitoring dan supervisi dari atasan langsung untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang dibawah unit kerja nya.
3. Perusahaan harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja yang ada. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui; penaikan grade, dan meningkatkan insentif. Dalam meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan hendaknya dapat menambah alat motivasi yang dapat merangsang karyawan, seperti: pujian ketika karyawan melakukan mendapatkan hasil pekerjaan diatas target, memberikan beasiswa pendidikan atau kenaikan gaji atau insentif per periode.
4. Perusahaan hendaknya mendorong karyawan agar memiliki keberhasilan pencapaian pekerjaan sesuai target yang telah dibebankan dan disepakati. Salah satu upaya yang dapat dilakukan misalnya untuk melakukan monitoring secara terus menerus dan kontinyu. Monitoring ini dapat dilakukan secara berjenjang, yaitu para staff dibimbing dan diarahkan oleh atasan langsungnya, dan atasan langsung ybs, juga dimonitor oleh atasan langsungnya lagi. Demikian selanjutnya sampai dengan jenjang struktural yang tertinggi. Dan agar seringkali dapat dilakukan evaluasi kinerja rutin secara berkala, baik itu secara harian, mingguan ataupun bulanan.