

BAB V

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang (DP3A) Kota Kupang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kupang.

1.2 Implikasi

1.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang. Hal ini menunjukkan

bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa Pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk dapat mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018). Selain itu pelatihan kerja terhadap pegawai dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pegawai yang kurang terlatih mungkin berkinerja buruk dan dapat membuat kesalahan yang merugikan. Pelatihan memberi pegawai pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan yang dilakukan dan diberikan kepada pegawai, sebagai bentuk upaya suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh yang ada, baik pengaruh tersebut datang secara internal ataupun dari luar suatu instansi. Pengaruh yang ada dituntut dalam setiap organisasi agar dapat meningkatkan layanan dari suatu instansi untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengaruh tersebut dapat terjadi karena kebutuhan akan pelatihan kerja pada instansi sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo, Inti Nuswandari dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Humaidi, 2024). Melalui motivasi kerja seseorang akan dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, tujuan tersebut yakni kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Juni Eliana Prasetya, Moh. Faizal, Choirunnisak. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja secara simultan

terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang.

1.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel kinerja pegawai dari indikator pertama yaitu pertama kuantitas hasil kerja, kedua kualitas hasil kerja, ketiga ketepatan waktu, keempat kehadiran, dan kelima kemampuan kerja sama, indeksnya yaitu 86,46 berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu disarankan agar Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang dapat meningkatkan tugas dan pelayanan yang sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari Pelatihan Kerja dari indikator pertama yaitu pertama jenis pelatihan, kedua tujuan pelatihan, ketiga materi, keempat metode yang digunakan, kelima kualifikasi peserta, keenam kualifikasi peserta dan ketujuh waktu, indeksnya yaitu 88,12 berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu, disarankan agar Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang dapat meningkatkan pelatihan kerja yang diberikan

kepada pegawai sehingga pegawai dapat terus bekerja dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel motivasi kerja dari indikator pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, kedua penghargaan, ketiga tanggung jawab, keempat pengakuan, kelima keberhasilan dalam bekerja, indeksnya yaitu 84,27 berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu disarankan agar pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan (DP3A) Kota Kupang dapat terus mendorong pegawainya untuk bekerja secara maksimal dan terus memperhatikan kebutuhan pegawai dalam bekerja dengan memberikan penghargaan serta pengakuan. Dengan demikian kinerja pegawai yang telah dicapai dapat terus dipertahankan.