

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada instansi damkar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja yang dibuktikan oleh nilai t statistik $2.885 > 1.96$ dan p value $0.002 < 0.05$.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap kinerja yang dibuktikan oleh nilai t statistic $2.715 > 1.96$ dan p value $0.003 < 0.05$.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap mediasi motivasi yang dibuktikan oleh nilai t statistic $2.564 > 1.96$ dan p value $0.005 < 0.05$.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap mediasi motivasi yang dibuktikan oleh nilai t statistic $2.402 > 1.96$ dan p value $0.008 < 0.05$.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara mediasi motivasi terhadap kinerja yang dibuktikan oleh nilai t statistic $2.783 > 1.96$ dan p value $0.003 < 0.05$.

6. Hubungan pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi signifikan. Hal ini juga berarti bahwa motivasi berperan sebagai partial kontrol dalam hubungan pelatihan terhadap kinerja.
7. Hubungan insentif terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi signifikan. Hal ini juga berarti bahwa motivasi berperan sebagai partial kontrol dalam hubungan insentif terhadap kinerja.

5.2 **Saran**

1. Bagi Pihak Damkar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variable mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Terlepas dari hasil tersebut, jika dilihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas baik, namun masih terdapat beberapa hal yang harus dibenahi seperti pada variabel pelatihan yang menunjukkan penilaian terendah yaitu “materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta” dengan rata – rata 3,902 dan variabel insentif dengan penilaian terendah yaitu “saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan” dengan nilai rata – rata 3,902. Maka disarankan untuk pihak damkar agar memperbaiki pelatihan berdasarkan materi dan memberikan penghargaan terhadap karyawannya yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dari pihak damkar sendiri.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan responden yang lebih banyak, sebagai contoh 100 responden dan pada beberapa organisasi sehingga penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.
- b. Untuk para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian terkait dengan pelatihan disarankan untuk mencari variabel lain, baik variabel independent maupun *intervening* yang sekiranya dapat mempengaruhi pelatihan diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

