

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,353 sehingga Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada kelompok UMKM pembatik di Cepu **terbukti**.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,378. Hipotesis 2 menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada kelompok UMKM pembatik di Cepu **terbukti**.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,695. Hipotesis 3 menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembatik pada kelompok UMKM pembatik di Cepu **terbukti**.
4. Motivasi dapat dijadikan sebagai pemediasi, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap pelatihan dan kinerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji path yaitu pengaruh langsung sebesar 0,127 sedangkan pengaruh tidak

langsung dihitung dengan mengkalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0,460) \times (0,582) = 0,26772$ dan dari hasil *sobel test* nilai t hitung sebesar 3,06596448 lebih besar dari t tabel 2.00665 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,26271 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi antara variabel pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel pemediasi. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Motivasi memediasi dan signifikan terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja pada kelompok UMKM pembatik di Cepu **terbukti**.

5.2 SARAN

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

1. Bagi UMKM

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kinerja para pembatik sehingga pelatihan perlu untuk terus dilakukan bahkan ditingkatkan, karena dengan pelatihan yang diterima oleh pembatik memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja meningkat.

2. Bagi peneliti lain

Berdasarkan hasil dari *adjusted R²* kontribusi variabel pelatihan dan motivasi sebesar 40% terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 60%. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti stress kerja, *turnover intention*, lingkungan kerja, motivasi, *work*

home conflict, job resources, personal resources dan burnout, job demand dan work engagement.