

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah disajikan sebelumnya pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh atas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X, sehingga hipotesis pertama (1) terbukti. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pembelajaran untuk memperbaiki kekurangan karyawannya. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan yang tidak mengikuti pelatihan akan menghasilkan kinerja yang buruk.
2. Terdapat pengaruh atas motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X, sehingga hipotesis kedua (2) terbukti. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya agar dapat melakukan sesuatu ataupun tindakan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasi yang rendah.





## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka

terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak PT X

a. Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan PT X untuk karyawan sudah baik.

Mengingat skor terendah yaitu Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, pelatihan dibuat untuk meningkatkan kinerja jika metode pelatihan yang dilakukan lebih bervariasi/beragam akan membuat pelatihan menjadi lebih baik dapat menjadi bahan dasar dari seseorang untuk mau bekerja dengan lebih giat lagi.

b. Motivasi yang diberikan PT X untuk karyawan sudah termasuk baik. Mengingat

skor terendah yaitu perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, kata-kata pujian atau bentuk lainnya yang bersifat pujian dapat memberikan motivasi yang cukup berpengaruh sebagai dorongan kepada karyawannya, selain itu juga akan menciptakan pengakuan atas kinerjanya dan kesejahteraan. Dengan begitu kinerja akan meningkat untuk mendapat pujian dan karyawan akan bekerja lebih baik lagi.

c. Kinerja karyawan PT X hasil kuesioner yang telah diteliti dan diuji bahwa kinerja

karyawan PT X sudah baik, Mengingat skor terendah yaitu karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja, diharapkan para karyawan dapat mau bernegosiasi jika ada pekerjaan yang penting di luar jam kerja dan perusahaan juga harus dapat memberikan imbalan yang setimpal. Selibhnya untuk meningkatkan kinerja perlu diadakannya sosialisai lagi tentang *job description* masing-masing karyawan agar benar-benar memahami apa yang dikerjakan, serta sosialisasikan terus tentang pencapaian target dari perusahaan.



## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Ⓒ **Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pelatihan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian lain serta jumlah responden yang dipebesar agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini. Diharapkan pula untuk dapat memperluas variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan *turnover intention*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.