**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Philia Citra Sejahtera, Jakarta Utara maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Philia Citra Sejahtera, Jakarta Utara, sehingga hipotesis pertama terbukti. Dimana pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat berdampak pada kinerja individu karyawan. Dan rata-rata karyawan setuju bahwa masalah yang dihadapi karyawan dapat terselesaikan
2. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Philia Citra Sejahtera, Jakarta Utara, sehingga hipotesis kedua terbukti. dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena memiliki motivasi yang rendah dan rata-rata karyawan setuju bahwa mereka merasa keamanan dilingkungan perusahaan dikelolah dengan baik
3. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang disarankan:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengkaji ulang khususnya pada indikator materi pelatihan yang diberikan perusahaan bermanfaat sebagai bekal dalam berperilaku dalam pekerjaan sehingga pelatihan benar-benar bermanfaat bagi karyawan.
2. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih perlu diperhatikan kembali pada hal memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.
3. Karyawan dan perusahaan PT. Philia Citra Sejahtera, Jakarta Utara diharapkan dapat selalu mendukung dan memberikan semangat kepada karyawan yang lain saat mengalami kesulitan agar karyawan merasa didukung dan dihargai usahanya untuk membuat perusahaan tetap maju
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini. Diharapkan pula untuk dapat memperluas variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, konflik, *turnover intention*, dan budaya organisasi.