

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini berfungsi untuk meneliti pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam.

Berdasarkan hasil penelitian maka hasil dari uji reabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi memiliki distribusi normal tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastis.

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai  $-t$  hitung  $> -t$  tabel atau  $-1,513 > -1,657$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,133 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh parsial antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $4,972 > 1,657$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $11,681 > 1,657$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan atau

bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau hitung 381,115 > 2.685 (f-tabel), nilai signifikansi diperoleh  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara simultan membuktikan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam.

## 5.1 Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Karena variabel pelatihan kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT Venturindo Jaya Batam di kota Batam untuk mempertahankan indikator-indikator dari pelatihan kerja yang ada sekarang.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan harus memperhatikan proses psikologis tiap karyawan, selalu membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan dan selalu menyuarakan serta menjelaskan pencapaian tujuan guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, pimpinan harus memperhatikan kejelasan tujuan yang akan dicapai dan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, selalu menjadi pimpinan atau atasan yang teladan karena merupakan contoh yang baik bagi para bawahannya membangkitkan, memberikan balas jasa yang setimpal dan

baik adanya dari perusahaan, menjaga rasa keadilan sesama karyawan dalam bekerja dan pimpinan atau atasan yang selalu harus aktif dalam melakukan pengawasan guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.

4. Untuk meneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Bagi akademik, sebaiknya penelitian ini bisa menjadi informasi tambahan pemikiran dan kajian dalam penelitian selanjutnya berhubungan dengan pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.