

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka kesimpulan yang dapat dari judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam” adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,227 dengan nilai signifikan 0,004 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,912 (lebih besar dari t tabel 1,981).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,700 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 8,936 (lebih besar dari t tabel 1,981).
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,662 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai t hitung sebesar 9,509 (lebih besar dari t tabel 1,981).
4. Pelatihan, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai α 0,05) dan nilai F hitung sebesar 781,548 (lebih besar dari F tabel 3,08).

5. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil perhitungan nilai *R square* sebesar 0,954 atau 95,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan pelatihan, motivasi dan kompetensi sebesar 95,4% sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan seharusnya rutin melakukan pelatihan kepada karyawan dan menyiapkan seorang pelatih yang lebih berpengalaman untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, mengingat pelatihan merupakan bagian yang sangat penting dalam penjualan.
2. Perusahaan hendaknya selalu memberikan motivasi berupa penghargaan kepada karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain penghargaan, pimpinan juga tetap menaruh perhatian yang serius kepada karyawan, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara pemilik, pemimpin dan karyawan.
3. Pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan kompetensi antar karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik dalam meningkatkan keinginan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama secara kooperatif. Dan pimpinan dapat mempengaruhi karyawan dengan melaksanakan strategi

jualan agar mempermudah karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti yang berkaitan dengan kinerja karyawan, penulis menyarankan agar peneliti dapat menambah variabel - variabel lain seperti variabel kompensasi, variabel gaya kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, variabel pengawasan kerja, dan sebagainya.