BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka kesimpulan yang dapat disimpulkan dari judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam” adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan pelatihan serta motivasi kerja sebesar 17,2% dan sisanya 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diatas, maka penulis memberikan beberapan saran untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan tidak perlu terlalu efektif dalam pemberian pelatihan kepada karyawan karena hal tersebut tidak membantu dalam peningkatan kinerja karyawan jika karyawan tidak mempunyai niat untuk menerapkan ilmu yang didapatkan dalam pelatihan. Saran penulis kepada perusahaan agar memberikan pelatihan hanya kepada *middle management* dan *top management* tentang cara menjalankan dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih maksimal.
2. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan lagi tingkat kepedulian kepada karyawan baik berupa pemberian motivasi maupun penghargaan karena hal-hal tersebut sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian, jika perusahaan meningkatkan kepedulian dalam bentuk motivasi atau penghargaan, karyawan secara psikologis akan merasa bahwa dirinya telah diperhatikan oleh pihak perusahaan dan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan perusahaan serta mencapai penghargaan yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan yang mencapai target.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini masih terbatas dalam ruang lingkup yang kecil, penulis berharap kepada peneliti selanjutnya yang berminat atau tertarik dengan kinerja karyawan. Maka penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat berupa variabel

kompensasi, variabel insentif, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, variabel gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja.