

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung”. Berikut ada kesimpulan yang ditarik oleh penulis:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,02 lebih kecil dari nilai signifikansi penelitian yaitu 0,05. Tingkat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,4 %.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,02 lebih kecil dari nilai signifikansi penelitian yaitu 0,05. Tingkat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,8%.
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikansi penelitian yaitu 0,05. Koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil *R Square* sebesar 0,651 yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Minimnya kuesioner yang dikembalikan oleh responden.

5.3 Saran

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kepada perusahaan disarankan untuk terus melakukan perbaikan dan pengembang terhadap pelatihan yang diberikan. Berdasarkan data yang telah diterima karyawan masih merasa khawatir dan belum mempunyai tanggung jawab dengan tugas yang dikerjakannya. Hal ini dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan untuk memberikan pelatihan yang tepat agar karyawan merasa yakin dan bertanggung jawab dengan tugasnya.
2. Variabel motivasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menjadi tugas utama perusahaan daerah untuk mengetahui pengaruh apa saja yang dapat mendorong karyawan agar mau berjalan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan data yang telah diterima karyawan masih belum mempunyai kreativitas dan inovasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dengan memberikan reward atau penghargaan, sehingga karyawan termotivasi berkerja dengan motivasi lebih tinggi lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam, mungkin dengan menambahkan variabel lain di luar variabel pelatihan dan motivasi.