

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan X Pada PT Y di jakarja. Maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari  $t_{hitung} (6,865) > t_{tabel} (1,979)$ . Dapat dikatakan apabila pelatihan tinggi maka kinerja karyawan tinggi, dan begitu sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari  $t_{hitung} (6,479) > t_{tabel} (1,979)$ . Dapat dikatakan apabila kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan pun akan tinggi, dan begitu sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari  $F_{hitung} (68,220) > F_{tabel} (3,07)$ .

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti lakukan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan X di PT Y Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh dan peran yang penting dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini indikator sasaran dari pelatihan memperoleh hasil tertinggi yaitu sebesar 18,11%. Dengan demikian perusahaan harus selalu memperhatikan sasaran dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tinggi. Kemudian indikator peserta dari pelatihan memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 15,88%. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan para peserta pelatihan agar tercapainya kinerja karyawan yang tinggi.

Selain itu berdasarkan pengolahan data kompensasi dilihat bahwa hasil perhitungan ini indikator gaji memperoleh hasil tertinggi yaitu sebesar 52,65%. Sedangkan indikator insentif memperoleh hasil terendah yaitu 6,77%. Dengan demikian, pemberian gaji pokok sangat mempengaruhi tingginya kinerja para karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan indikator sikap dalam bekerja dari kinerja karyawan dengan presentase sebesar 10.31%. sedangkan indikator komunikasi dari kinerja karyawan memperoleh hasil

terendah dengan presentase 4,92%. Dengan demikian, sikap dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Pengaruh peatihan dan kompensasi yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat yang positif dan signifikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan ke arah positif dan signifikan pula. Perusahaan yang memiliki pelatihan yang baik dan pemberian kompensasi yang tinggi dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Setelah melihat hasil kuesioner, skor indikator pada variabel pelatihan, diperoleh skor indikator terendah yaitu peserta pelatihan, maka disarankan agar perusahaan dapat membuat pelatihan yang cukup menarik agar para peserta mau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Karena pelatihan yang tinggi akan mempengaruhi tingginya kinerja para karyawan.
2. Berdasarkan perhitungan skor pada variabel kompensasi, diperoleh skor indikator terendah yaitu insentif, maka disarankan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan

yang dikerjakan oleh para karyawan. Karena pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Berdasarkan perhitungan rata skor pada indikator variabel kinerja, diperoleh skor terendah pada indikator komunikasi, disarankan perusahaan untuk meningkatkan komunikasi, terutama komunikasi antar karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya, hal tersebut dapat meningkatkan hubungan antar semua karyawan, sehingga kinerja para karyawan akan meningkat.