

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sedana Pasifik Servistama untuk memberikan saran kepada pihak manajemen perusahaan dalam hal mencari solusi dalam mengupayakan program yang sesuai dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu hasil dari penelitian ini sangat perlu diketahui.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sedana Pasifik Servistama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka motivasi karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika pelatihan yang diberikan tidak relevan maka motivasi karyawan juga tidak akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka motivasi karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi

yang diberikan tidak meningkat maka motivasi karyawan juga tidak akan meningkat.

3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika pelatihan yang diberikan tidak relevan dengan pekerjaan maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak meningkat maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat.
6. Motivasi memiliki peran mediasi positif dan signifikan dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang relevan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan berdampak langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
7. Motivasi memiliki peran mediasi positif dan signifikan dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan meningkat, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan berdampak langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

5.2. Saran dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan dan penelitian sebelumnya dapat ditetapkan saran-saran yang mungkin dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pelatihan, kompensasi dan motivasi. Berikut adalah saran operasional dan saran akademis yang dapat ditetapkan:

1. Operasional Manajemen

1. Dalam memberikan pelatihan kepada karyawan, perusahaan harus merekomendasikan tempat pelatihan yang sesuai dengan bagian kerja karyawan khususnya pada penguasaan materi instruktur yang memiliki kompetensi sesuai dengan tema pelatihan yang diberikan agar tujuan dari pelatihan tersebut tercapai dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus mengadakan kembali liburan atau gathering yang selama ini ditiadakan, hal ini dikarenakan karyawan sangat mengharapkan adanya liburan atau gathering pada setiap tahunnya sebagai penyegaran dalam bekerja serta memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Pimpinan harus lebih memberikan perhatian khusus kepada karyawannya dan memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik, serta pimpinan juga tidak boleh membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya yang dapat memicu kurangnya motivasi kerja karyawan.

4. Perusahaan harus mensosialisasikan dan memberikan pengarahan kepada karyawan terhadap konsekuensi yang akan diterima karyawan dari tindakan yang diambil dalam mengambil keputusan sehingga setiap keputusan yang karyawan ambil telah dipikirkan terlebih dahulu.

2. Akademis

Peneliti mengakui terdapat keterbatasan dari berbagai aspek dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja seperti kepemimpinan, komunikasi dan pengembangan karir. Jumlah responden juga perlu ditambahkan yang bertujuan untuk generalisasi hasil penelitian yang lebih baik.