

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TFG Traveling Asia Dalam hal ini pelatihan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis pengaruh antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin sering dan baik pelatihan karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan begitupun sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan baik kompensasi dalam kinerjanya maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan begitupun sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan baik motivasi kerja dalam kinerjanya maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan begitupun sebaliknya.

V.2 Saran

Adapun rekomendasi bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan PT TFG Traveling Asia secara keseluruhan kinerja yang dihasilkan sudah bagus, tetapi di beberapa sisi masih perlu penambahan, perusahaan perlu memperhatikan dan melakukan peninjauan kembali untuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat menjalin hubungan dengan atasan lebih baik dengan cara pemberian kompensasi secara tidak langsung apabila karyawan mampu menghasilkan atau mendapat kinerja

yang baik atasan bisa memberikan pujian. Ini juga sejalan dengan kompensasi walaupun perusahaan telah memberikan gaji yang baik namun ada baiknya atasan mengambil peran dalam mendukung atau memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan lingkungan yang lebih baik dengan memberikan fasilitas pendukung kerja yang lebih baik. Selanjutnya dalam memberikan metode pelatihan ada baiknya metode pelatihan yang diberikan itu sesuai kebutuhan dan mudah dipahami oleh karyawan tetapi metodenya sesuai dengan apa yang di targetkan oleh perusahaan. Adapun metode metode yang bisa dilakukan oleh perusahaan, seperti *coacing* dan rotasi kerja.

2. Pihak Akademisi

Saran bagi peneliti selanjutnya, sekiranya untuk memiliki ide dan kreativitas untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel dan indikator – indikator yang berbeda seperti menggunakan variabel lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, kompetensi dan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja dengan harapan dan tujuan bahwa adanya kelengkapan dalam informasi terkait faktor yang ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan selain PT TFG Traveling Asia untuk penelitian selanjutnya.

Mohammad Havid, 2022

PENGARUH PLEATHAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT TFG TRAVELING ASIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]