

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, Maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-f) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di

PT. TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga implikasi manajerial yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja harus diperhatikan karena pemberian pelatihan kerja secara berkala perlu dilakukan untuk karyawan lama tidak hanya untuk karyawan baru saja sehingga masalah-masalah yang timbul di masa akan mendatang karyawan mempunyai keahlian untuk menyelesaikan masalah yang ada. Selain itu, instruktur pelatihan yang memberikan pelatihan harus orang yang tepat dan ahli di bidangnya sehingga penyampaian materi bisa dipahami dan dimengerti oleh karyawan agar diterapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Pelatihan adalah upaya karyawan yang mampu untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja harus diperhatikan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa bonus yang setimpal dengan prestasi yang diraih oleh karyawan, karena dengan hal itu agar meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menunjukkan prestasi yang terbaik untuk perusahaan, memperlakukan kekeluargaan dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat, selain itu pemimpin harus mengenali kekurangan dan kelebihan karyawan nya agar mengoptimalkan kinerja karyawan dengan membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja sendiri sebaiknya harus lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan sanksi tegas agar disiplin kerja dapat tercipta dengan baik. agar selalu patuh terhadap aturan yang ada, menambah aturan yang mengikat karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan memberikan sanksi yang tegas agar disiplin kerja dapat tercipta. Apabila disiplin kerja tercipta, sehingga perusahaan akan mampu mengoptimalkan potensi para karyawan dalam meningkatkan kinerja akan berkontribusi baik terhadap perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan dan menegakan disiplin yang baik agar mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja masing-masing.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjelaskan 67,9% dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan sisanya 32,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja.

