BAB V

KESIMPULAN

1. Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT KAI Logistik di Jakarta Pusat.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik di Jakarta Pusat.
3. Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik di Jakarta Pusat.
4. Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0642 atau 64,2%. Berarti 64,2% variabel Pelatihan dan Kompensasi mempengaruhi variabel Kinerja.

Implikasi Manajerial

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi pada:

- a. Disisi Pelatihan, untuk memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan kemampuan karyawan di dalam suatu bidangnya dan mengikuti instruksi atau arahan dari perusahaan, agar mencegah perbedaan pelatihan diantara para karyawan terutama pemilihan instruktur pelatihan yang sesuai dan sarana pelatihan yang nyaman, hal ini berdampak pada hasil pelatihan yang karyawan terima dengan senang hati dan akan diingat selalu materi serta metode yang disampaikan Ketika karyawan mulai bekerja.

- b. Disisi Kompensasi, pemberian kompensasi pada PT KAI Logistik Jakarta Pusat lebih diperhatikan kembali dengan melakukan diskusi pada bagian personalia membahas perihal kompensasi yang adil dan sesuai dengan tugas dan bidang yang ditekuni. Hal ini akan lebih mendorong semua karyawan memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan nilai perusahaan itu mengalami pertumbuhan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini tidak lepas dari adanya keterbatasan. Penulis berharap dan menyarankan dilakukannya perbaikan dan penyempurnaan kembali dengan teknik baru. Apabila dengan meneliti tentang Kinerja diperlukannya pengembangan terhadap penelitian yang akan diambil dan menambah kekurangan yang ada di dalam penelitian ini serta menimbang penambahan variabel lainnya seperti variabel Karakter dan Kompetensi. Hal tersebut dapat dijadikan acuan pada penelitian selanjutnya yang menambah ilmu wawasan apa saja variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja.