

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penulis mencapai kesimpulan berikut setelah mempertimbangkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia:

1. Hipotesis pertama (H1) ditemukan diterima berdasarkan temuan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, yang mengarah pada kesimpulan bahwa pelatihan di Departemen *Quality Control* Panasonic Gobel Energy Indonesia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua (H2) ditemukan diterima berdasarkan temuan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, yang mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi di Departemen *Quality Control* Panasonic Gobel Energy Indonesia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H3) ditemukan diterima berdasarkan temuan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, yang mengarah pada kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di Departemen *Quality Control* Panasonic Gobel Energy Indonesia.
4. Berdasarkan temuan dari hasil uji simultan penelitian ini (Uji-f), ditentukan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang mengarah pada kesimpulan

bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pelatihan Kerja

Pelatihan dalam pekerjaan harus mendapat perhatian lebih karena penting untuk memberikan pelatihan rutin kepada seluruh karyawan, bukan hanya karyawan baru. Sehingga dengan asumsi permasalahan akan muncul mulai saat ini, para perwakilan mempunyai apa yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Selain itu, pendidik persiapan yang memberikan pelatihan harus merupakan individu yang sempurna dan ahli di bidangnya agar penyampaian materi dapat terus menerus dirasakan oleh perwakilan sehingga dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Mempersiapkan adalah pekerjaan perwakilan untuk lebih mengembangkan presentasi mereka jauh lebih unggul di kemudian hari.

- b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja harus lebih diperhatikan kembali 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 hasil prestasi yang terbaik untuk perusahaan, memperlakukan kekeluargaan dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap Perusahaan akan meningkat. Selain itu, pemimpin juga 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, selalu taat terhadap peraturan 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, maka perusahaan akan mampu mengoptimalkan potensi para karyawan dalam meningkatkan kinerja yang akan berkontribusi baik terhadap perusahaan.

### 2. Bagi Karyawan

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

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Para ahli di sini memahami bahwa 79,4% dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja dan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ujian ini. Oleh

karena itu, analisis percaya bahwa ilmuwan masa depan akan menambahkan faktor-faktor lain yang terkait dengan kinerja karyawan.

