

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana penulis menganalisa terkait Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan kerja dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel *Moderating*, sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi mengalami penurunan dalam kinerja sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja. kurangnya apresiasi dan penghargaan dari atasan ke karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. adanya peningkatan lingkungan kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal, adapun dengan lingkungan kerja yang baik maka terbentuknya hubungan baik antara sesama karyawan.

4. Produktivitas kerja tidak dapat *memoderasi* pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
5. Produktivitas kerja tidak dapat *memoderasi* motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Produktivitas kerja tidak dapat *memoderasi* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung penelitian selama proses penelitian, terdapat beberapa kendala keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh penelitian-penelitian dimana yang akan datang untuk dapat meningkatkan kualitas penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya melibatkan 3 variabel yaitu Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Independen dan Produktivitas Kerja sebagai Variabel *har* untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain variabel tersebut, masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja
2. Ada keterbatasan penelitian pada saat menggunakan kuesioner dalam pengambilan data, jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

3. Ada keterbatasan peneliti pada saat mencari jurnal pendukung

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang bermanfaat dan penelitian selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan adanya apresiasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan. Dengan memberikan apresiasi berupa kenaikan upah dan jabatan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan tetap menjaga pelatihan dan lingkungan kerja. Karena pelatihan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain di luar variabel yang diteliti agar memperoleh hasil yang lebih variatif, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada karyawan