

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Peneliti mengenai pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus Cabang Kelapa Gading) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel Pelatihan memiliki nilai *T-statistic* terhadap Kinerja Karyawan sebesar $2,292 > 1,96$ dan nilai *P-value* yang didapatkan sebesar $0,002 < 0,005$ dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kompensasi memiliki nilai *T-statistic* terhadap Kinerja Karyawan sebesar $2,410 > 1,96$ dan nilai *P-value* yang didapatkan sebesar $0,016 < 0,005$ dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya kompensasi

yang diterima oleh setiap karyawan, maka akan menimbulkan suatu kinerja yang baik dari setiap karyawan untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh Perusahaan.

3. Pengembangan Karir berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel Pengembangan Karir memiliki nilai *T-statistic* terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,710 > 1,96$ dan nilai *P-Value* yang didapatkan sebesar $0,478 < 0,005$ dan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diharapkan Perusahaan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, ada beberapa kendala atau keterbatasan yang dialami, keterbatasan penelitian dalam penelitian ini yaitu :

- a. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia di Cabang Kelapa Gading
- b. Jumlah responden yang hanya terdiri dari 55 responden tentu belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya

- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3 Saran

Saran dibuat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus Cabang Kelapa Gading). Adapun saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya di sarakan mengambil sample yang lebih banyak dari segi jumlah agar data yang diperoleh lebih akurat dan lebih baik. Juga sangat diharapkan variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini

- b. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan minat karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan diharapkan agar membuat Metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif.