

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Persepsi responden tentang motivasi, pelatihan dan gambaran kinerja pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang adalah baik.
2. Motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang.
3. Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa 61.2% variabel kinerja pegawai PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni motivasi dan pelatihan, selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yaitu faktor pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Sesuai hasil kesimpulan yang dikemukakan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang hendaknya tetap mempertahankan dan Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi dan

pelatihan dalam bekerja secara efektif dan efisien guna terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas di dalam organisasi.

2. Dari segi motivasi pimpinan harus selalu memberikan motivasi kepada pegawai baik berupa materil maupun moril agar terciptanya suasana yang nyaman dan kepuasan bagi pegawai/karyawan. Dari segi pelatihan pimpinan harus terus memberikan pelatihan kepada pegawai baik pegawai lama maupun pegawai baru agar tidak terhambat dalam menjalankan pekerjaan. Dari segi kinerja pegawai harus memiliki keterampilan yang sangat baik selalu profesional dalam bekerja sehingga dapat memberikan kualitas yang baik bagi organisasi.
3. Para pegawai PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang diharapkan untuk mengikuti peraturan kerja sesuai dengan prosedur dan pedoman kerja yang ditetapkan instansi sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan instansi.
4. Diharapkan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan.
5. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian di PT. Hasjrat Abadi Kota Kupang dengan menggunakan variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi, pelatihan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. Makian, P., Ahmad, J., & Batam, Y. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT . PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*. 4(1), 41–46.
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia*. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Edy, Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4), 330–335.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2020) *motivasi kerja pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan*.
- Hartati, Y. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Interbis Palembang*. *Repository Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Kerlinger & Fred N. (2004). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada.
- Kuncoro Mudrjad, Suhardjono. (2002). *Manajemen Perbankan teori dan aplikasi* Yogyakarta: BPFU UGM.
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia Di Jakarta Timur*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435.
- Lia Ayu Lestari, K., & Mayasari. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Corporate Pada PT. Telkom Akses Singaraja*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 148.

- Mahfudiyanto, M. Yasin. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri*. Bima, 1, 1–16.
- Malawat & Rijal Musyadad. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri*. Diss. Univeristas Komputer Indonesia, 2022.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Norhadiana. (2017). *Artikel Psikologi Manajemen Norhadiana*. 17002096. /Artikel-Psikologi-Manajemen-Norhadiana.
- Novatiani (2019). *Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Jurnal Manajemen dan Bisnis : Volume 10 Nomor 1.
- Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. 3(2), 187-195.
- Primajaya, D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) UPMS Iv Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 67–81.
- Pratama. J. (2016). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB kantor cabang suci Bandung*. 9(1), 1–16.
- Pio R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik. (2022). (n.p.): Pradina Pustaka.
- Rahmi, H., & Suryalena. (2017). *Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk dalam Kabupaten Siak)*. Jom Fisip, 4(2), 1–12.
- Raymond (2010) "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 1.2.
- Rachmawati. (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Oceanografi LIPI*.
- Subroto, S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal*. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18–33.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Jakarta: LPFE UI.
- Santoso, Totok Budi dan Nuritomo. (2013). *Bank dan lembaga keuangan*. Jakarta: Salemba Empat
- Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2016). (*Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*). 12(1).
- Widyawati, Irin. “Faktor-faktor yang mempengaruhi literasi finansial Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya” *Vol.1 No.1Madiun*, (2012).
- Widodo, W. (2019). Pengaruh Persepsi Karir Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 63-70.
- Zain, T. (2016). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Desain Pekerjaan. *Sdmer kualitas*.