

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen part production PT indonesia epson industri berdasarkan hasil pengumpulan data koesioner yang di sebarakan kepada responden sebanyak 126 karyawan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan tersebut, dengan menggunakan analisis jalur, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja, hal ini berarti jika pelatihan dilakukan dengan cara yang sesuai maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik, dan sebaliknya jika pelatihan dilakukan dengan cara yang tidak sesuai maka karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “pelatihan sebagai variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagai variabel Y” sudah terbukti adanya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti jika karyawan mendapatkan motivasi lebih dari perusahaan maka akan semakin baik kinerjanya, dan jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka tidak akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “motivasi kerja sebagai variabel X2 berpengaruh positif terhadap kinerja sebagai variabel Y” sudah terbukti adanya.
3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu “pelatihan kerja sebagai variabel X1 dan motivasi kerja sebagai variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel Y” sudah terbukti adanya.

## 5.2. **Saran**

Berdasarkan hasil penjelasan yang telah diuraikan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian atas variabel pelatihan dan motivasi kerja yang telah di paparkan diatas, merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan harus lebih serius dalam mengelola variabel-variabel ini agar karyawan dapat terus loyal terhadap perusahaan.

Penelitian saat ini belum dapat meneliti secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.



