

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia, Sidoarjo. Data-data yang dibutuhkan didapatkan dari Kuisoner yang disebarkan dan diisi oleh karyawan PT Pos Indonesia, Sidoarjo Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pada hasil analisis Regresi Linier Berganda, Diperoleh Perumusan sebagai berikut :

$$(Y) = -0,904 + 0,564P1 + 0,223Mt + 0,243Km$$

2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,063 dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Maka disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,130 dan nilai signifikansi $0,266 > 0,05$. Maka disimpulkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,803 dan nilai signifikansi $0,080 > 0,05$. Maka disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji F diperoleh tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka terdapat beberapa hal yang hendak disarankan, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam meminimalkan kondisi Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan terhindar dari masalah kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan peneliti selajutnya menambahkan variabel independen seperti Lingkungan dan Disiplin kerja serta menggunakan perusahaan PT Pos Indonesia, Sidoarjo di bagian sumber daya manusia sehingga akan memberikan kondisi dan hasil berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013), 1*.
- Anggereni, N. W. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(2)*, 606-615.
- Dhermawan, A. A. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Handoko, T. “*Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta : BPF E Anggota IKAPI
- Hartatik , Indah Puji “*Buku Praktis Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : Laksana
- Hasibuan, Malayu P “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Caetakan ke 14. Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi. (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Raja, S. B. (2015). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 3, 2*.
- Raja, E. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3)*.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*”. Bandung : ALFABETA

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarina. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 41 - 55.

Widodo, S. E. (2015). "*Buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ". Yogyakarta : Pusaka Pelajar