

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Cabang Palembang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Cabang Palembang.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT Bank Panin cabang Palembang pada dimensi instruktur menunjukkan hasil yang paling rendah. Perlu adanya riset dalam memilih mengenai vendor, instruktur pelatihan serta materi pelatihan. Pada kategori instruktur, karyawan merasakan ada beberapa instruktur pada pelatihan belum terlalu menguasai materi pelatihan yang disampaikan. Maka, perlu adanya evaluasi pihak manajemen perusahaan dalam memilih kegiatan pelatihan yang diberikan agar pelatihan yang diberikan ini dapat memberikan hasil/ feedback yang sesuai dengan keinginan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya rolling dengan beberapa bagian unit kerja agar hubungan baik tetap terjalin antara pegawai. Selain itu juga perlu adanya penambahan kegiatan diluar jam kantor seperti makan bersama, family gathering yang bertujuan untuk memberikan hubungan yang lebih harmonis kepada sesama pegawai maupun atasan. Karena dengan adanya kegiatan diluar jam kantor seperti itu, akan menumbuhkan rasa keakraban yang bisa terjalin. Pentingnya menciptakan suasana kerja, tim kerja yang nyaman dengan membangun hubungan yang baik, harmonis dan akrab untuk menciptakan tim kerja yang solid serta akan berdampak terhadap kenyamanan dalam bekerja dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan instansi.
3. Kinerja karyawan, diharapkan dengan penambahan jumlah karyawan atau penyusunan perubahan per divisi yang disesuaikan dengan beban, tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memberikan hasil kinerja sesuai dengan target dan harapan perusahaan. Penyesuaian dengan jenjang Pendidikan serta skill yang sesuai dengan job desk juga sangat mempengaruhi. Jika karyawan yang ada tidak sesuai dengan Pendidikan dengan jobdesk, perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk memberikan bekal skill dan ilmu yang sesuai dengan job desk yang diberikan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan, target dan capaian yang diinginkan perusahaan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian penelitian ini juga tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan, yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya membahas 2 (dua) variabel, yaitu pelatihan dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana dan Teknologi
2. Keterbatasan dalam kuesioner, di mana jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.