

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil temuan data yang didapat dengan menyebarkan kuesioner kemudian diisi oleh 102 karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia, kesimpulan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja memengaruhi Performa Karyawan. Berdasarkan perhitungan yang memanfaatkan SPSS versi 26, didapat nilai  $R^2$  senilai 0,625 atau 62,5%. Maka ini menjelaskan adanya ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Performa Karyawan. Sementara itu, 37,5% dari pengaruh tersebut hasil dampak dari variabel lain yang tidak di analisis di penelitian ini. Selanjutnya, ketiga variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) masing-masing memiliki dampak positif pada Performa Karyawan (Y) di PT. Hyundai Elevator Indonesia.

2. Variabel Kepemimpinan memengaruhi Performa Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai 0,457 atau 45,7%. Sisanya terpengaruh pada variabel lain yang tak dibahas pada penelitian ini. Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai dampak baik, artinya Performa Karyawan (Y) akan maju apabila perilaku kepemimpinan di PT. Hyundai Elevator Indonesia diterapkan dengan baik.

3. Pelatihan Kerja memengaruhi Performa Karyawan, yang ditunjukkan oleh angka 0,511 atau 51,1%. Sisanya terpengaruh oleh variabel lain yang tak di bahas pada penelitian ini. Variabel Pelatihan Kerja (X2) mempunyai dampak baik, artinya Performa Karyawan (Y) akan meningkat jika program Pelatihan Kerja di PT. Hyundai Elevator Indonesia didukung dan diberlakukan dengan baik, serta sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan.

4. Motivasi kerja memengaruhi performa karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 0,483 atau 48,3 persen. Sisanya terpengaruh pada faktor lain yang tak diteliti pada penelitian ini. Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki dampak positif, artinya performa karyawan ( $Y$ ) akan meningkat jika motivasi kerja diberikan secara tepat dan sesuai dengan target yang dicapai. Dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan semangat setiap karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara baik.

## 5.2 Saran

Berlandaskan hasil pengolahan data penelitian yang telah dijelaskan, penulis menyarankan beberapa saran yang dapat dievaluasi oleh PT. Hyundai Elevator Indonesia, yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terbukti mempunyai dampak bermakna pada Performa Karyawan ( $Y$ ). Oleh karena itu, PT. Hyundai Elevator Indonesia harus memperhatikan perilaku pemimpin di perusahaan tersebut apakah sudah memiliki sikap yang sesuai sebagai seorang pemimpin diantaranya yaitu pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya sehingga terdapat keselarasan tujuan untuk mencapai performa yang lebih baik.
2. Variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai dampak bermakna pada Performa Karyawan ( $Y$ ). Pelatihan kerja menjadi sebagian usaha penting yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan perlu terus berupaya menyediakan fasilitas yang memadai guna mengembangkan tingkat wawasan dan keahlian staff, misalnya melalui seminar atau berbagai program pelatihan lainnya. Hal ini penting karena dampak dari pelatihan kerja dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil performa yang optimal.

3. Variabel 3. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki dampak besar pada Performa Karyawan (Y). Dengan adanya motivasi, staff hendak merasa lebih terinspirasi dan antusias ketika menjalankan kewajiban kerjanya serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan. PT. Hyundai Elevator Indonesia dapat menyampaikan inspirasi untuk karyawannya, seperti menghadihkan karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan. Langkah tersebut tidak hanya mendorong semangat karyawan yang bersangkutan, tetapi juga bisa memotivasi rekan kerjanya guna memajukan performa, hingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Performa Karyawan (Y) akan bertambah jika setiap karyawan memahami dengan baik instruksi dan komitmennya di perusahaan. Setiap staff diharapkan mampu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi juga memenuhi tujuan pribadi karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus menyalurkan apresiasi yang lebih baik pada tiap staff dengan cara menyalurkan dukungan positif yang memadai, agar karyawan kian termotivasi untuk memajukan performanya.