

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut dikarenakan kesigapan perusahaan dalam memberikan pemahaman baru berupa pelatihan kerja sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat bermanfaat dan menunjang kinerja karyawan itu sendiri.
- b. Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut dikarenakan dengan pemberian insentif berupa pujian, penghargaan dan bonus sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengoptimisasi pekerjaannya.

#### **5.2 Keterbatasan**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- a. Dalam hal pengambilan data memerlukan waktu yang agak panjang karena perubahan prosedur kerja, dimana karyawan masuk secara bergantian disebabkan karena protocol kesehatan di era pandemi ini.
- b. Pada variabel pelatihan, peneliti mengambil semua sampel yakni seluruh karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun, sehingga hasil

penelitian untuk variabel pelatihan kurang menjelaskan secara spesifik.

- c. Hasil penelitian untuk variabel insentif tidak menjelaskan secara spesifik insentif *materiil* ataupun *non materiil* yang yang dapat mempengaruhi kinerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya jika menggunakan variabel pelatihan, lebih memfokuskan pada satu divisi atau bagian supaya hasil penelitian sesuai dengan kebutuhan setiap divisi dalam perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel insentif secara lebih rinci, yaitu insentif *materiil* maupun *non materiil*. Sehingga dapat lebih menjelaskan kategori insentif apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Bagi perusahaan perlu diadakannya peningkatan pemahaman tentang kinerja karyawan, mengadakan program-program pelatihan untuk para karyawan yang sesuai dengan bidangnya sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan tetap terpelihara dan dapat meningkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis), 3(1), 1–17.
- Dipang, L. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusi* (C. I. Gunawan (Ed.)). Malang: CV. IRDH.
- Fattah, Husein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta :Elmatra.
- Fath, F. (2016). *Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(11).
- Ghozali, Imam. (2017), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamalik, Oemar. (2005). *Perencanaan Pengerjaan Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harris, Y. (2014). *Pengaruh Pelatihan kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 2(11), 563–551.
- Haryati, R. A. (2019). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan kerja Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta*. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 91–98.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meutia, R. (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan kerja Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I ( Persero ) Langsa*. 4(1), 225–238.

- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- PT Rekindo Global Jasa. Profil Perusahaan PT REKAINDO GLOBAL JASA. Diases pada tanggal 12 Maret 2020. <https://ptrekaindo.co.id/>.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia : (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)* (U. Press (Ed.); Pertama). Malang: UB Press.
- Salim. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, Dan Jenis* (I. S. Azhar (Ed.)). Jakarta: Kencana.
- Saputri, D. L. (2018). *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central. Pekanbaru. JOM FISIP*, 5(1), 1–11.
- Saputro, Budiyo. (2011). *Manajemen Penelitian Pengembangan (Research & Development) Bagi Penyusun Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Dergibson. (2000). *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sisca. Chandra, Erbin. Sinaga, Onita Sari. Revida, Erike, dll. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutadji. (2010). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tambunan, Toman Sony. (2019). *Glosarium Istilah Pemerintahan*. Jakarta: Prenada Media.
- Wispondono, M. (2018). *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.