



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis Pengaruh *Training*, *Motivation*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada PT Roda Mandala Dwipa pada wilayah Bandar Lampung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *training* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan *sales* PT Roda Mandala Dwipa. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *training* terhadap *employee performance* adalah 0.001, yang berarti lebih kecil dari 0.05.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan *sales* PT Roda Mandala Dwipa. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *motivation* terhadap *employee performance* adalah 0.001, yang berarti lebih kecil dari 0.05.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan *sales* PT Roda Mandala Dwipa. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *job satisfaction* terhadap *employee performance* adalah 0.001, yang berarti lebih kecil dari 0.05.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Sebenarnya *training* yang diberikan baik, tetapi lebih baik jika ditambahkan ke beberapa materi *training* seperti *selling skill*, *communication skill*, dan *negotiation skill* para karyawan agar dapat menyampaikan informasi dengan baik kepada para *customer*, dalam menawarkan produk kepada konsumen, juga memberikan metode *training* seperti *role playing* dengan cara karyawan diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja.
2. Menurut peneliti “*span of control*” kepala bidang penjualan terlalu luas karena membawahi 40 karyawan *sales* sehingga penulis menyarankan di antara posisi kepala bidang penjualan dan karyawan *sales* misalnya ada posisi bagian *supervisor* yang membawahi sekitar 7 sampai 8 orang didalamnya sehingga dapat mengawasi karyawannya dengan mudah dan dilakukan *morning briefing* setiap seminggu sekali agar *supervisor* dan karyawan dapat saling *sharing* dengan baik saat akan melaksanakan pekerjaannya. Sebaiknya atasan dan pihak manajemen perusahaan dapat memberikan *recognition*, dengan memberikan pengumuman *the best*

employee of the month kepada karyawan atas hasil kerjanya dengan begitu karyawan akan merasa pekerjaannya dihargai karena *recognition* yang dilakukan perusahaan hanya memberikan pujian secara personal saja dan pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dari dalam dirinya dan sebaiknya atasan mau memberikan kesempatan para karyawannya untuk berpendapat agar terjadi komunikasi yang baik, sehingga karyawan menjadi termotivasi. Sebelumnya *recognition* pengumuman *employee of the month* belum pernah diberikan. Atasan hanya memberikan pujian secara individu.

3. Seharusnya perusahaan juga melengkapi fasilitas akses transportasi, dan sebaiknya perusahaan dapat memperbaiki kondisi ruang kerja dengan membuat batas antar karyawan sehingga karyawan merasa ada *privacy* dan nyaman dalam pekerjaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance*. Menurut Edirisooriya (2014) *employee performance* dapat dipengaruhi oleh *reward*. Selanjutnya, menurut Wijaya dan Andreani (2015) *employee performance* dipengaruhi oleh *compensation* dan juga menurut Saleleng dan Soegoto (2015) *employee performance* dipengaruhi oleh *working environment*.

2. Penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian ke objek penelitian yang bergerak di industri yang berbeda yang berkaitan dengan industri perkebunan. Hal ini dikarenakan agar mendapatkan hasil penelitian berbeda, misalnya di industri pertanian.

