

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kurnia Elok:

1. Kinerja adalah hasil kerja atas pencapaian sasaran karyawan dalam periode waktu tertentu yang meliputi produktivitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, tanggung jawab, kerja sama, kreativitas, kedisiplinan untuk tercapainya tujuan perusahaan.
2. Kompensasi merupakan sesuatu balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan yang dapat diberikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
3. Motivasi merupakan suatu dorongan dan keinginan untuk melakukan tindakan atau berperilaku kearah yang lebih baik yang mengarah pada pencapaian suatu kebutuhan dan tujuan.
4. Perhitungan rata-rata skor dapat disimpulkan:
Pada variabel motivasi, indikator dorongan yang paling tinggi adalah pada sub indikator tujuan dan kebutuhan yang masing-masing sebesar 40% sedangkan indikator keinginan yang paling rendah adalah pada sub indikator melakukan tindakan yaitu sebesar 20%.
5. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Artinya jika kompensasi tinggi, maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi rendah, maka kinerja juga akan rendah.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Artinya jika motivasi tinggi, maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah, maka kinerja juga akan rendah.
- c. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja pada karyawan PT. Kurnia Elok. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Untuk itu perusahaan perlu memperhitungkan faktor kompensasi yang perlu diberikan kepada karyawan sehingga dapat mendorong motivasi dalam bekerja. Maka dari itu pihak perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang lebih baik sehingga mencapai kinerja yang maksimal.

Selain itu para karyawan perlu diberikan kompensasi tambahan berupa bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja maksimal atau prestasi yang memuaskan bagi perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kompensasi dan motivasi akan menciptakan

kinerja karyawan yang maksimal. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Karyawan hendaknya meningkatkan motivasi dalam menjalankan keseluruhan rangkaian kegiatan pekerjaan.
2. Bagi perusahaan pada khususnya departemen personalia dan umum perlu bekerja sama dengan departemen keuangan dalam menetapkan suatu sistem kompensasi tambahan yaitu bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai hal kinerja karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya penelitian dapat bermanfaat bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.