

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wang Sarimulti Utama Kab.Bekasi”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1), berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua (H2), berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis ketiga (H3), berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y). Perhitungan uji parsial (uji-t) yang memperlihatkan nilai 0,024 (t-hitung) lebih kecil dari

1,655 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,224 lebih besar dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh secara positif bermakna bahwa dengan memberikan tambahan atau bonus bagi karyawan yang memiliki pekerjaan dengan baik, serta penghargaan atas kinerja karyawan yang diberikan atas prestasi karyawan maka akan meningkatkan kompensasi. Sedangkan nilai tidak signifikan bermakna bahwa sampel yang dijadikan responden kurang meyakinkan untuk dapat mewakili seluruh populasi yang ada atau karakteristik sampel yang kurang tepat, walaupun ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wang Sarimulti Utama Kabupaten Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wunngo . L (2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu" Yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis dalam meningkatkan kompensasi, karyawan perlu mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan apa yang di kerjakan, supaya seorang karyawan dapat memberikan semua kemampuan dan kontribusinya untuk perusahaan dalam mencapai tujuan.

4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan atau disebut dengan uji F pada hipotesis ketiga (H3), berdasarkan hasil uji peneliti mengambil kesimpulan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wang Sarimulti Utama, maka penulis menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wang Sarimulti Utama Kabupaten Bekasi. Dan, untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan agar dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor lain apa saja selain Pelatihan, Kometensi dan Kompensasi yang nantinya mempengaruhi Kinerja karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya, sehingga penulis yang selanjutnya dapat lebih baik lagi.

2. Bagi Universitas

Pihak Universitas dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi yang dapat dimanfaatkan untuk kepastakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Pada variabel pelatihan perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian pelatihan kerja terhadap seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wang Sarimulti Utama Kabupaten Bekasi agar lebih mengasah pengetahuan dan kemahiran untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Dan, untuk variabel kompetensi perusahaan akan terus memberi penilaian pada setiap karyawan melalui kemampuan, penguasaan pada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan efektif untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Sedangkan, dari hasil uji t pada variabel kompensasi pada penelitian ini menjelaskan bahwa jika pihak perusahaan agar lebih memberikan penghargaan yang dimiliki perusahaan kepada karyawannya., maka akan mempengaruhi kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan loyalitas kepada perusahaan. Untuk variabel kinerja karyawan, diharapkan untuk memberikan pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan kepada karyawan yang bekerja keras untuk lebih meningkatkan program pelatihan, kompetensi dan sistem kompensasi. Selain itu juga memastikan bahwa karyawan memiliki karakter yang baik untuk

mencapai kinerja yang unggul. Pemberian pelatihan dan kompetensi yang diselaraskan dengan kompensasi akan terus membantu tingkat kinerja yang unggul dan mengurangi kejenuhan dan stress kerja pada karyawan, sehingga permasalahan pada menurunnya tingkat kinerja karyawan di PT.Wang Sarimulti Utama Kabupaten Bekasi tidak akan terjadi di masa mendatang.

