BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pada pembahasan Bab V mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa sebagai masukan untuk perusahaan.

1. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukan bahwa variabel kompensasi tidak ada pengaruh signfikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Kabelindo Murni Tbk. Diketahui dengan variabel kompensasi (X1) memiliki t hitung sebesar 0,404 lebih besar dari 1.66412 dengan sig 0,687 lebih besar dari 0,05.
2. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Kabelindo Murni Tbk. Kemudian untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 13,897 lebih besar dari 1.66412 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau nilai sig lebih besar dari 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan jika kompensasi dan motivasi kerja bekerja secara simultan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk. Hal ini dilihat juga dari hasil koefisien determinasi (R^2) yang menyatakan variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya kompensasi dan motivasi kerja secara simultan, maka kinerja karyawan PT Kabelindo murni Tbk secara signifikan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan, supaya kinerja karyawan meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk, penulis memberikan beberapa masukan sebegai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini menunjukan Kompensasi Dan Motivasi Kerja memiliki tanggung jawab yang penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan. Implikasi dari penelitian ini pada PT Kabelindo Murni Tbk diharapkan mampu memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggunug jawab. Serta menerapkan beberapa hal yang membuat karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan, seperti memberikan bonus dan upah untuk karyawan karena variabel kompensasi dan motivasi kerja menjadi hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

   Penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki peran yang penting unutk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, Adapun implikasi manajerial untuk karyawan:

   a. Berdasarkan jenis kelamin

      Dilihat dari hasil kuesioner dapat dikatakan PT Kabelindo Murni Tbk lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan. Namun dari hasil penyebaran kuesioner menunjukan bahwa jenis kelamin perempuan kurang termotivasi dibandingkan karyawan laki-laki. Karena dalam kuesioner terdapat pernyatan mengenai motivasi kerja dan dari hasil responden terdapat banyaknya jenis kelamin perempuan yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi kerja. Maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan kembali motivasi kerja karyawan pada jenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Dilihat dari hasil data kuesioner pada karyawan usia 20-30 tahun menunjukan bahwa kurangnya target dari karyawan yang telah ditentukan dari perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kurangnya motivasi kerja pada karyawan usia 20-30 tahun, sehingga menyebabkan menurunya tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawan, supaya karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Berdasrkan Lama Bekerja

Dari hasil kuesioner perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun. Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan mendengarkan keluhan karyawan yang bekerja serta mengubah ketentuan yang membuat karyawan karyawan merasa tidak nyaman. Jika hal tersebut dapat diubah maka dapat membuat karyawan merasa dihargai terhadap waktu yang diberikan kepada karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan dan yang dapat berperan dalam kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

5.3 Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat melihat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh PT Kabelindo Murni Tbk sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini supaya hasil penelitian lebih lengkap.