

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan dan tujuan peneliti yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasa, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) di PT. Jtekt Indonesia, berada pada kriteria baik yaitu indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, memiliki kedudukan yang baik, kedua indikator kompensasi tersebut tergolong baik dengan skor sebesar 375,4 dan dengan bar scale berada pada urutan 353,8 - 437,1.
2. Motivasi Kerja (X2) di PT. Jtekt Indonesia, berada pada kriteria cukup baik dengan skor sebesar 350,66 dan dengan bar scale berada pada urutan 270,5 - 353,8.
3. Kinerja karyawan (Y) di PT. Jtekt Indonesia berada pada kriteria baik dengan skor sebesar 376 dan dengan bar scale berada pada urutan 353,8 - 437,1.
4. Terdapat korelasi yang sedang dan positif antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470.
5. Terdapat pengaruh parsial kompensasi, dimana kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,044 atau sebesar 24,5%.
6. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,700 atau sebesar 30,7%.
7. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 41,7%, sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan yaitu PT. Jtekt Indonesia, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kompensasi pada PT. Jtekt Indonesia mesti ditingkatkan lagi untuk menjadi sangat baik terutama pada indikator Kompensasi langsung dan tidaklangsung yang diberikan PT. Jtekt Indonesia dalam memberikan tunjangan kepada karyawan untuk mengapresiasi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Motivasi kerja pada PT. Jtekt Indonesia mesti ditingkatkan lagi untuk menjadi sangat baik terutama pada indikator Kebutuhan untuk berprestasi agar bisa lebih diperhatikan lagi dan dalam menerapkan tujuan kepada karyawan agar bisa lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan kepada karyawan karena akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Jtekt Indonesia diharapkan agar ditingkatkan lagi menjadi sangat baik terutama pada indikator Kuantitas, karena seharusnya jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan harus tinggi agar menjaga kuantitas dirinya dan memiliki rasa motivasi yang tinggi agar lebih baik untuk kedepannya, karena semakin baik nya kinerja karyawan akan membuat perusahaan semakin maju dan terus berkembang kedepannya.
4. kompensasi dan Motivasi kerja memiliki korelasi yang sedang, hal tersebut harus diperhatikan dan ditingkatkan karena dengan mempunyai kompensasi yang baik maka motivasi kerja pun akan baik.
5. Mengacu pada variabel kompensasi sebaiknya pimpinan perusahaan PT. Jtekt Indonesia disarankan untuk terus memperhatikan dan memberi kompensasi sebagai apresiasi terhadap kinerja karyawan lebih kepada karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja.
6. Mengacu pada variabel motivasi kerja sebaiknya pimpinan perusahaan PT. Jtekt Indonesiadisarankan untuk meningkatkan motivasi dari pemimpin kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi, keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja.

7. Mengacu pada variabel kinerja karyawan sebaiknya pimpinan perusahaan PT. Jtekt Indonesia disarankan agar perusahaan memberikan suatu apresiasi terhadap kinerja karyawan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilakukan dengan pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi dengan selalu mencapai target, sehingga dapat memicu semangat karyawan lain dalam bekerja.



