

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis data serta hipotesis yang telah di uji pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nissen Chemitec Indonesia sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia memiliki kompensasi yang kurang baik. Hal ini di dapat dari tanggapan responden hasil koesioner mayoritas responden menjawab kurang baik dengan skor rata-rata 361. Hasil ini termasuk dalam kategori kurang baik karena berada pada rentang skala 293,9-384,3.
2. Motivasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia memiliki motivasi yang kurang baik. Hal ini di dapat dari tanggapan responden hasil koesioner mayoritas responden menjawab kurang baik dengan skor rata-rata 379. Hasil ini termasuk dalam kategori kurang baik karena berada pada rentang skala 293,9-384,3.
3. Kinerja karyawan di PT. Nissen Chemitec Indonesia memiliki kinerja karyawan yang baik. Hal ini di dapat dari tanggapan responden hasil koesioner mayoritas responden menjawab baik dengan skor rata-rata 390. Hasil ini termasuk dalam kategori kurang baik karena berada pada rentang skala 384,3-474,7.
4. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Nissen Chemitec Indonesia. Dengan rincian hasil pengujian sebesar 0,468 atau 46,8% dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
5. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nissen Chemitec Indonesia. Dengan rincian hasil pengujian sebesar 0,477 atau 47,7% dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
6. Variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Nissen Chemitec Indonesia. Dengan rincian hasil pengujian dapat diketahui melalui nilai koefisien

determinasi yaitu sebesar 0,751 atau 75,1% sedangkan sisanya 24,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian sebelumnya serta kesimpulan yang telah ditetapkan, peneliti ingin mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia memiliki kompensasi kurang baik, jadi perlu ditingkatkan kompensasi untuk karyawan terutama kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan yang kurang baik. Dengan itu perusahaan dapat meningkatkan lagi untuk hasil kompensasi lebih baik pada perusahaan.
2. PT. Nissen Chemitec Indonesia diharapkan untuk motivasi kepada karyawan harus ditingkatkan lagi karena dinilai kurang baik oleh karyawan, terutama pada hubungan atasan dan bawahan kurang harmonis. Dengan itu perusahaan bisa meningkatkan lagi untuk hasil yang lebih baik.
3. Kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia memiliki kinerja karyawan yang baik, tetapi perlu ditingkatkan lagi pada kualitas produk sesuai dengan jam kerja karyawan. Dengan itu PT. Nissen Chemitec Indonesia dapat mempertahankan apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.
4. Kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia. Diharapkan perusahaan meningkatkan kompensasi dan motivasi kepada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
5. Bagi Universitas penelitian ini sebagai literatur bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperoleh tambahan wawasan terkait.. Hasil yang diperoleh dari para peneliti sebelumnya belum konsisten. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi kepada peneliti selanjutnya dengan hasil, adanya pengaruh signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta memberikan manfaat dan menjadi referensi penelitian selanjutnya tentang penelitian kinerja karyawan pada perusahaan.

6. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan jumlah sampel penelitian serta periode penelitian. Karena besar kemungkinan bila menambahkan sampel penelitian serta variable lainnya penelitian akan menunjukkan hasil yang lebih meyakinkan.

