

BAB 5 : PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan seperti berikut ini:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan karena kompensasi dapat dijadikan harapan bagi karyawan untuk mendapatkan apresiasi perusahaan berupa pemberian kompensasi dari apa yang telah mereka kerjakan atau telah mencapai suatu pencapaian tertentu.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin sering karyawan diberikan motivasi baik yang berasal dari atasan atau motivasi yang berasal dari rekan kerja maka akan membuat kinerja karyawan meningkat karena perusahaan mendukung penuh usaha yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Kompensasi dan Motivasi secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi merupakan salah satu dari faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang digunakan sebagai landasan perbaikan pada penelitian selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin jawaban yang diberikan tidak menunjukkan keadaan sebenarnya, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

2. Penelitian ini terbatas hanya pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompetensi dan motivasi. Sedangkan masih banyak faktor - faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan pada keseluruhan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini maka saran yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES diharapkan untuk mengapresiasi hasil pekerjaan karyawannya dengan pemberian kompensasi yang layak atas pekerjaan yang telah dilakukan atau atas pencapaian suatu pekerjaan khusus, pemberian kompensasi berbeda dengan pemberian gaji. Oleh sebab itu kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya.
2. PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES diharapkan untuk tetap mempertahankan pemberian motivasi kerja kepada semua karyawannya karena dengan motivasi akan membuat karyawan diperhatikan oleh atasan sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain motivasi diberikan dari atasan, motivasi dapat diberikan melalui sesama rekan kerja agar segala pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat berjalan lancar
3. PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES sebaiknya mampu mempertahankan segala aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada penelitian ini terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi agar pencapaian tujuan perusahaan didapat dengan maksimal. Tetapi pada penelitian ini faktor yang paling dominan adalah variabel kompensasi, oleh sebab itu PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES bisa lebih mempertahankan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mudah.
4. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian pustaka, dan untuk memaksimalkan hasil penelitian ini maka peneliti

selanjutnya dapat menambahkan variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

