

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Hipotesis yang menyatakan: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati, maka H1 diterima.
2. Hipotesis yang menyatakan: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati, maka H2 diterima.
3. Hipotesis yang menyatakan: kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati ,maka H3 diterima.
4. Dari hasil perhitungan, ternyata secara parsial kompensasi dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian korelasi secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara positif variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

5.2 Saran

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hendaknya PT Indoprof Dpenyet Sejati dalam pemanfaatan jam kerja yang baik, seharusnya sebagai pemimpin memberikan contoh dan teladan bagi semua karyawan agar karyawan dapat mencontoh pimpinan sehingga bisa mengurangi bentuk-bentuk pelanggaran jam.

Sedangkan untuk kompensasi yang sudah berjalan sebaiknya lebih diperhatikan, karena masih ada karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diberikan kepada perusahaan, sehingga hal ini patut diperhatikan untuk mengikuti standar pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan yang telah ada.

3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 82.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.