

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori, hasil pengolahan dan analisa data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Artinya, apabila kompensasi naik maka akan berpengaruh terhadap kenaikan motivasi karyawan. Berdasarkan temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “ kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi” dapat diterima.
2. Motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja begitupula sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja “ dapat diterima.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan maka berpengaruh terhadap kenaikan kinerja begitupula sebaliknya apabila kompensasi menurun maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Berdasarkan

temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan” diterima.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, sebagai saran untuk meningkatkan kinerja dan motivasi melalui kompensasi, maka PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung perlu melakukan upaya sebagai berikut:

1. Rekomendasi berkaitan dengan kompensasi. Sebaiknya PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk lebih bijak dalam menentukan besarnya kompensasi dengan memberikan perhatian terhadap keseimbangan komponen kompensasi dengan kompensasi yang menjadi harapan karyawan dan keadilan kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja dan hasil kerja..
2. Rekomendasi berkaitan dengan motivasi. Motivasi yang perlu diperhatikan manajer adalah memberikan dorongan untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Karena orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi akan lebih tertantang untuk menciptakan prestasi yang positif, berkomitmen terhadap tujuan, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja.
4. Rekomendasi berkaitan dengan kinerja. Peningkatan kinerja individu karyawan dan kinerja tim kerja secara otomatis akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, untuk itu perlu dilakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan di masa depan.
4. Penulis dalam penelitian ini belum secara mendalam menganalisa variabel maupun indikator-indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT

Fakhriyyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Primarindo Asia Infrastructure, Tbk, sehingga masih memerlukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Variabel-variabel yang dimaksud diantaranya adalah kepemimpinan, pelatihan, kemampuan, emosi dan keahlian.



Fakhriyyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu