

BAB IV

PENUTUP

Pada bab IV akan diuraikan mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak PT. Kota Jati Furindo Jepara.

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap 119 responden berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang didapat oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian terhadap karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo, hasil koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,744 yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan hasil koefisien determinasi sebesar 55,4% yang berarti 55,4% kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dipengaruhi oleh kompensasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna bahwa semakin baik motivasi yang

dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian terhadap karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo, hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,646 yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan hasil koefisien determinasi sebesar 41,8% yang berarti 41,8% kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dipengaruhi oleh motivasi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dengan nilai koefisien regresi dari kompensasi sebesar 0,474 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,474 dan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,280 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,280. sedangkan nilai konstanta negatif menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstan, variabel yang paling dominan adalah kompensasi sebesar 0,474. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dalam penelitian terhadap karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo, hasil koefisien determinasi yaitu 62,9% yang berarti

variabel kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo sebesar 62,9%.

4.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang telah dijelaskan pada bab III sebelumnya, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori baik. Namun ada beberapa item pertanyaan yang masih di bawah skor rata-rata, yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan, gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan kesesuaian uang lembur. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu secara bertahap harus diperbaiki sehingga bisa sejajar dengan perusahaan *furniture* lain. Untuk itu disarankan, dilakukan peningkatan kompensasi dengan memberikan kesesuaian gaji terhadap pekerjaan melalui pemberian bonus jika karyawan dapat mencapai atau melebihi target yang ditentukan. Gaji yang diterima karyawan sebesar UMR namun karyawan merasa gaji yang diterima hanya dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, belum memenuhi untuk kebutuhan pendidikan, untuk itu disarankan memberikan tunjangan pendidikan. Uang lembur yang diterima karyawan perlu ditingkatkan agar sesuai dengan pengorbanan karyawan yang harus bekerja hingga larut malam bahkan bekerja pada hari libur.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori baik. Namun ada beberapa item pertanyaan yang masih di bawah skor rata-rata, yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan dan

kesesuaian pekerjaan dengan target. Beberapa yang perlu ditingkatkan yaitu mengasah kemampuan karyawan dalam pekerjaannya dengan mengadakan pelatihan secara berkala agar karyawan terlatih dan terus mengembangkan kemampuannya. Manajemen harus memberikan penjelasan dan arahan untuk karyawan mengenai target yang harus dicapai.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel kompensasi dan motivasi yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo, diantaranya pelatihan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.