

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai *sig.* variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai *sig.* variabel motivasi kerja sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05.
3. Terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan pada PT. Eksonindo Multi Product Industry sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan, diantaranya adalah:

1. Variabel kompensasi yang diteliti hanya terbatas pada jenis kompensasi finansial
2. Masih banyak jawaban responden yang ragu-ragu dengan pernyataan kuesioner

5.3 Saran

Dari kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mencoba memberikan saran untuk beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi perusahaan PT. Eksonindo Multi Product Industry, disarankan agar meningkatkan kompensasi finansial kepada para karyawannya karena terbukti merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan pemberian kompensasi finansial yang lebih sesuai dengan harapan karyawan.
2. Bagi karyawan PT. Eksonindo Multi Product Industry, disarankan agar meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, lebih memperhatikan ketepatan waktu, memaksimalkan efektivitas kerja, memiliki kemandirian dan komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini agar kinerja karyawan bisa lebih ditingkatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertajam kuesioner penelitian agar hasil yang didapatkan lebih akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa membahas kemungkinan faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, pelatihan, kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan sebagainya.