BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung tergolong baik, yang diolah melalui 7 (tujuh) indikator yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan. Indikator ketaatan, kejujuran dan kerjasama masuk dalam kategori sangat baik sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu tingkat inisiatif karyawan yang masuk dalam kategori cukup.
2. Kompensasi yang diberikan pada PT. INTI (persero) Bandung dinilai cukup memadai, yang diolah melalui 4 (empat) indikator yaitu gaji, upah, insentif dan gaji tidak langsung. Keempat indikator tersebeut masuk dalam kategori cukup. Namun indikator insentif dan gaji tidak langsung yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan harapan karyawan dan masuk dalam nilai paling rendah.

3. Motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung tergolong tinggi, yang diolah melalui 5 (lima) indikator yaitu Kebutuhan untuk aktualisasi diri, Kebutuhan untuk dihargai, Kebutuhan untuk dicintai dan dihargai, Kebutuhan akan rasa aman dan tentram dan Kebutuhan Pisiologis Dasar. Indikator kebutuhan pisiologis dasar masuk dalam kategori sangat baik yang mana berpengaruh positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu Kebutuhan untuk dicintai dan dihargai yang masuk dalam kategori rendah.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, penilaian kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Kerja Karyawan (t hitung berada di wilayah penolakan H0), demikian pula kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Kerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung (t hitung berada di wilayah penolakan H0).
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (KD), penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, pengaruh simultan dinyatakan signifikan dimana F hitung > F table.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (persero) Bandung, diantaranya :

1. Penilaian kinerja pada PT. Inti (Persero) Bandung secara keseluruhan sudah baik, untuk itu perusahaan harus mempertahankan penilaian kerja yang seperti ini dan ditingkatkan dari baik menjadi lebih baik lagi, karena jika tidak akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Namun, dalam hal pemberian keleluasaan dalam mengeluarkan inisiatif karyawan oleh perusahaan dinilai cukup, hal ini akan menimbulkan kurangnya berfikir dan berinovasi dalam bekerja. Untuk itu, perusahaan harus senantiasa memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengeluarkan prakarsa (inisiatif) dalam bekerja.
2. Secara umum kompensasi yang diberikan pada PT. INTI (persero) Bandung sudah memadai, namum perusahaan perlu memperhatikan apa yang karyawan mau agar tingkat motivasi karyawan meningkat. Salah satunya pemberian insentif terhadap karyawan harus sesuai dengan harapan karyawan. Jika tidak, karyawan akan cenderung malas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang karyawan kerjakan akan cenderung terhambat.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung sudah tergolong tinggi, namun prusahaan harus lebih meningkatkan perhatian terhadap interaksi antar

karyawan dan sosialisasi karyawan harus diperhatikan juga karena terbukti masuk dalam kategori rendah bahkan dibatasi oleh perusahaan.

4. Secara parsial, kontribusi pengaruh yang diberikan variabel penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. INTI (persero) Bandung cukup tinggi, sehingga perusahaan cukup mempertahankan langkah-langkah yang sudah dipakai dalam penilaian kinerja dan memberikan solusi yang baik apabila ada karyawan yang masih kurang nilainya atas hasil penilaian kinerjanya. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi tepat waktu dan sesuai harapan karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja.

5. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu penilaian kinerja dan kompensasi serta motivasi kerja karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dari itu PT. Inti (Persero) Bandung seyogyanya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu variabel penilaian kinerja yang berperan penting dalam penyesuaian pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung.