

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Harta Swadiri, Hasil penelitian di PT. BPR Harta Swadiri Pasuruan menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari peningkatan kinerja setelah mendapatkan motivasi internal dan eksternal.
2. Pengaruh Kompensasi (X2) Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Harta Swadiri, Hasil penelitian di PT. BPR Harta Swadiri Pasuruan menunjukkan hubungan yang positif antara kompensasi dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari reward atau bonus yang di dapatkan karyawan atas tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja dan mencapai target setiap bulannya.
3. Pengaruh Kepemimpinan (X3) Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Harta Swadiri, Hasil penelitian di PT. BPR Harta Swadiri Pasuruan menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dapat dilihat hubungan

baik antara pimpinan dengan karyawan dan begitu sebaliknya sehingga menciptakan suasana kerja bernuansa kekeluargaan.

4. Pengaruh Komunikasi (X4) Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Harta Swadiri, Hasil penelitian di PT. BPR Harta Swadiri Pasuruan menunjukkan hubungan yang positif antara komunikasi dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari interaksi dan komunikasi baik yang terjadi di lingkungan perusahaan sehingga tercipta kerja sama tim yang kompak dalam berkoordinasi.
5. Pengaruh Pelatihan (X5) Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Harta Swadiri, Hasil penelitian di PT. BPR Harta Swadiri Pasuruan menunjukkan hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.
6. Terdapat pengaruh Variabel Motivasi (X1), kompensasi (X2), kepemimpinan (X3), komunikasi (X4) dan pelatihan (X5) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. BPR Harta Swadiri. Dibuktikan dengan motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan untuk menambah semangat dalam bekerja dan menghadapi pesaing untuk menghasilkan prestasi dan kinerja terbaik untuk perusahaan, dengan ditunjang oleh pemberian kompensasi agar meningkatkan kinerja dan mencapai target bulanan yang ditetapkan oleh perusahaan. Juga kepemimpinan dan komunikasi perlu diperhatikan karena kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam

koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal dengan hal ini otomatis karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan . Ketika komunikasi terjalin dengan baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dan ketika karyawan nyaman mereka akan betah dan semangat meningkatkan kinerjanya. Dan yang terakhir adalah pelatihan, bahwa karyawan merasa sangat membutuhkan pelatihan untuk menunjang kemampuannya dan menambah wawasannya. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan pelatihan yang baik dan tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, diharapkan juga dalam pemberian kompensasi sudah sesuai dan tepat kepada karyawannya, untuk para pemimpin diharapkan tetap memiliki gaya kepemimpinan dan dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, untuk komunikasi tetap di jaga dan ditingkatkan untuk tetap terjalin dengan baik, dan diharapkan perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan menambah wawasan karyawan, karena itu semua sangat penting dan di butuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan bersama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan metode yang lainnya misalkan dengan studi kasus atau dengan penelitian kualitatif. Selain itu juga menambahkan variabel berbeda lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini misal lingkungan kerja, tingkat pendidikan, etos kerja dll, atau dengan mengganti tempat penelitian di perusahaan yang lain.