

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255.
5. Prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.25.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah:

1. SPBU disarankan untuk memberikan penghargaan atau insentif yang jelas bagi karyawan berprestasi. Penghargaan dapat berupa bonus, sertifikat, atau promosi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang unggul.
2. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja perlu terus dievaluasi. Manajemen dapat melakukan survei internal untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, serta mempertimbangkan tunjangan tambahan seperti transportasi, kesehatan, dan uang lembur.
3. Pelatihan rutin dan relevan dengan pekerjaan harus terus ditingkatkan. Pelatihan yang diberikan bisa difokuskan pada pelayanan pelanggan, keselamatan kerja, serta penggunaan teknologi digital untuk operasional SPBU.
4. SPBU perlu mengembangkan kemampuan kerja karyawan tidak hanya dari sisi teknis, tetapi juga dalam aspek soft skill seperti komunikasi, kerjasama tim, dan penyelesaian masalah.
5. Penting bagi manajemen SPBU untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang terukur dan transparan. Umpan balik (feedback) yang diberikan secara rutin dapat membantu karyawan mengetahui kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan program pembinaan karyawan berikutnya.