

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah daya penggerak/pendorong yang ada didalam diri manusia yang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku tenaga kerja atau karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan.
2. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas tenaga yang dikeluarkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan atau kontribusinya terhadap perusahaan/organisasi.
3. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,82 > 1,67$). Berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah motivasi kerja.
4. Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara X dan Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompensasi dengan motivasi kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana 0,614. Hal ini berarti keberartian hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,614.

5. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh kompensasi sebesar 37,68%. Ini berarti secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 37,68% variasi perubahan motivasi kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya 62,32% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. Bareksa Kalyana. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.

Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan dari perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima maka semakin rendah motivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi rendah yang diterima oleh karyawan PT Bareksa Kalyana dapat berakibat pada menurunnya motivasi kerja.

Meskipun bukan hanya kompensasi saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Bareksa Kalyana karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris

bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Hendaknya pihak perusahaan dalam hal ini PT Bareksa Kalyana dapat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya, seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Dengan begitu, motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik.
2. Karyawan hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja agar dapat mengerjakan segala jenis pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain itu, pimpinan perusahaan hendaknya dapat memberikan contoh perilaku kerja yang baik agar para karyawannya mempunyai perilaku yang lebih baik dalam bekerja
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih dalam mengenai motivasi kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi semua pihak.