

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero) dengan pengolahan data statistik yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dalam analisis jalur antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yang secara langsung sebesar 46,8% dan sebesar 31,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Terdapat pengaruh positif dalam analisis jalur antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) yang secara langsung sebesar 6,0% dan sebesar 77,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Terdapat pengaruh positif dalam analisis jalur antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) yang dimoderatori oleh variabel motivasi kerja (X2) sebesar 11,4%.
4. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari kompensasi (14,950) >  $t_{tabel}$  (1,652) yang mana  $H_0$  ditolak dan kesimpulannya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
5. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja (5,320) >  $t_{tabel}$  (1,652) yang mana  $H_0$  ditolak dan kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

6. Lalu, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $F_{hitung}$  sebesar  $(209,790) > F_{tabel}$  sebesar  $(3,04)$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara kompensasi dan kinerja, lalu terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dan kinerja, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga kinerja mereka pun akan baik. Ketika karyawan sedang dalam keadaan termotivasi maka mereka akan dengan senang hati melakukan pekerjaan yang diberikan. Dan pada saat karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan pun akan tercapai lebih cepat, baik tujuan perusahaan maupun tujuan individu dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan adalah pemberian bonus/komisi kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan juga perusahaan harus memperhatikan dalam memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga karyawan bekerja dengan semangat dan terinspirasi, serta memberikan seluruh kemampuan terbaik mereka dalam bekerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberi saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna yang dimana sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan dan juga sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, agar para karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan mereka.
2. Perusahaan perlu memberikan sebuah pelatihan antar karyawan baik atasan maupun bawah ataupun rekan kerja ketika karyawan sedang dalam kondisi motivasi kerja yang rendah, sehingga karyawan dapat kembali termotivasi dalam bekerja.
3. Hendaknya perusahaan memberikan sebuah *reward* atau penghargaan kepada karyawan ketika mereka mencapai prestasi kerja agar mereka lebih termotivasi kembali untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.