

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 47,32 + 0,02 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi (variabel X), maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja (variabel Y) sebesar 0,02 pada konstanta 47,32

Besarnya koefisien determinan 20,10 %, ini berarti motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 20,10% dan sisanya sebesar 70,90 % dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti lingkungan kerja dan pola kerja. Maka, semakin baik kompensasi di dalam perusahaan, maka motivasi kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pada perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja.

## **B. Implikasi**

Dari pengolahan data, terlihat bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor indikator dominan terendah, yaitu prestasi dengan skor 25%, dan skor tertinggi ialah indikator tanggung jawab dengan skor 38%. Sedangkan, pada variabel kompensasi merupakan variabel bebas dimana data sekunder diperoleh dari data kompensasi yang meliputi gaji pokok, uang makan, uang transport, dan upah lembur di PT. Sarana Karyatama Mandiri. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja pada PT. SKM (Sarana Karyatama Mandiri) perlu ditingkatkan. Namun, jika dilihat dari skor terendah yaitu prestasi hal ini sangat berkaitan dengan dengan rendahnya motivasi kerja karena karyawan khususnya bagian produksi kualiti kontrol mengeluhkan mengenai kurangnya hal yang memotivasi dari rekan kerja ataupun dari atasan sehingga prestasi individu menjadi rendah. Sehingga perlu adanya kegiatan-kegiatan yang memotivasi karyawan pada bagian produksi kualiti kontrol agar meningkatkan keagresifan pada pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi agar mendukung organisasi mencapai tujuannya maka perlu adanya penyuluhan tentang peningkatan motivasi terhadap tujuan-tujuan organisasi sehingga karyawan-karyawan termotivasi dan mencurahkan segenap tenaga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kompensasi untuk meningkatkan keagresifan pada karyawan dan juga memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang semangat seperti ; pemberian bonus dan insentif sehingga memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih giat.
2. Perlu adanya seminar motivasi tentang tujuan perusahaan sehingga menciptakan pemahaman pada karyawan terhadap tujuan perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kerja keras pada karyawan demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.