

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electric Appliance:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Haier Electric Appliance dengan menggunakan 15 indikator pernyataan. Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata-rata sebesar 353,6. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan berada pada bar skala setuju. Dengan indikator target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko, komunikasi, persahabatan, pemimpin, dan keteladanan yang baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Dengan demikian indikator tertinggi adalah pemimpin dan indikator terendah adalah target kerja dan keteladanan.
2. Kompensasi karyawan pada PT. Haier Electric Appliance dengan menggunakan 15 indikator pernyataan. Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata-rata sebesar 346,1. Hal ini menunjukkan rata-rata kompensasi karyawan berada pada bar skala setuju. Dengan indikator upah minimal, tunjangan jabatan, upah yang dibagikan, tunjangan keluarga, tunjangan-tunjangan lain, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan insentif, tunjangan produksi, bonus, uang cuti, liburan. Dengan demikian indikator tertinggi adalah tunjangan kesehatan dan indikator terendah adalah transportasi.
3. Kinerja karyawan pada PT. Haier Electric Appliance dengan menggunakan 15 indikator pernyataan. Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata-rata sebesar 356,4. Hal ini menunjukkan rata-rata kinerja karyawan berada pada bar skala setuju. Dengan indikator pencapain target, target realistis, kualitas, komitmen, prosedur pencapaian kualitas, puas atas kualitas yang dihasilkan, tepat waktu, puas atas waktu penyelesaian, komitmen ketepatan waktu, jujur, dan transparan. Dengan demikian indikator tertinggi adalah kualitas (2) dan indikator terendah adalah kualitas (1)

4. Korelasi antara motivasi kerja dengan kompensasi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 dan mempunyai tingkat korelasi yang kuat dan searah karena nilainya sangat positif serta signifikan karena berada pada interval koefisien 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kompensasi begitu juga sebaliknya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja.
5. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan:
  - a. Pengaruh parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,6%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electric Appliance.
  - b. Pengaruh parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,9%. Hal ini menunjukkan kompensasi berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electric Appliance.
6. Pengaruh simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan 0,545 atau 54,5%, sedangkan sisanya  $100\% - 54,5\% = 45,5\%$  merupakan kontribusi dari variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk hipotesisnya menunjukkan nilai sig. (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dan  $F_{hitung} (28,285) > F_{tabel} (4,85)$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,5% dengan nilai  $F_{hitung} 28,285$  lebih besar  $F_{tabel} 4,85$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electric Appliance.

## 5.2 Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti sehubungan dengan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Haier Electric Appliance, diantaranya.

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Pada variabel Motivasi kerja terdapat indikator dengan skor terendah yaitu indikator target kerja dan keteladanan dengan skor 342, artinya target kerja dan keteladanan tidak memotivasi dalam bekerja. Target kerja dan keteladanan harus menjadi motivasi Karyawan di perusahaan tersebut.
2. Pada variabel kompensasi terdapat indikator dengan skor terendah yaitu Tetapi masih terdapat indikator dengan skor terendah yaitu pada indikator tunjangan transportasi dengan skor 340, artinya perusahaan harus memperhatikan tunjangan transportasi untuk karyawan .
3. Pada Variabel Kinerja Karyawan terdapat indikator dengan skor terendah yaitu pada indikator komitmen ketepatan waktu dengan skor 346, maka dari itu karyawan harus komitmen ketepatan waktu dalam bekerja di perusahaan tersebut.

### 5.2.2 Peneliti Selanjutnya

Sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti, diantaranya adalah :

1. Peneliti berikutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang belum diteliti.
2. Apabila peneliti berikutnya tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Disarankan dapat meneliti ditempat yang berbeda dengan perusahaan yang berbeda di Bekasi.