

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia divisi *Quality Assurance*, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan dan akan memberikan saran kepada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia maupun kepada peneliti selanjutnya.

Dari seluruh Uji yang telah dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis H1 yang telah dilakukan membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar  $5,095 > t$  tabel 1,671 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian H2 yang telah dilakukan membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar  $3,469 > t$  tabel 1,671 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima.
3. Berdasarkan hasil Uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan membuktikan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing

Indonesia. Hal ini diketahui dari nilai F hitung = 63,103 > F tabel 3,16 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

## 5.2.Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dan kesimpulan yang ada, maka penulis berusaha mengajukan beberapa masukan atau saran bagi PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dengan meningkatnya kompensasi dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,689, dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran-saran tersebut antara lain :

### 5.2.1. Implikasi Manajerial

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi, diperoleh hasil presentase menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah indikator tunjangan 77% dan nilai terendah adalah indikator program rekreasi 70%. Dari hasil persentase tersebut perusahaan sebaiknya lebih menekankan pada pemberian program rekreasi yang salah satu contohnya yaitu family gathering yang dilaksanakan setiap setahun sekali. Karena dengan adanya program rekreasi dapat membantu karyawan dalam kepenatan kerja dan menjadikan pikiran karyawannya menjadi lebih *fresh*

kembali. Hal ini dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, diperoleh hasil presentase menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah indikator fisiologis 79% dan nilai terendah adalah indikator penghargaan 70%. Dari hasil persentase tersebut perusahaan sebaiknya lebih menekankan pada pemberian penghargaan dalam bentuk promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki skill yang lebih dari karyawan lainnya. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan itu sendiri, diperoleh hasil presentase menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah indikator hubungan perorangan 75% dan nilai terendah adalah indikator kualitas 69%.dari hasil persentase tersebut indikator yang perlu diperbaiki adalah kualitas. Sebaiknya *Grup leader* dan manajer dapat memberikan motivasi dan memberi arahan lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan.

### **5.2.2. Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan dapat menambahkan variabel-variabel baru lagi, sampel dan populasi dengan skala yang lebih besar, serta dapat menambahkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.