

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 2) Hasil Uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Hasil uji simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 4) Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,094 atau sebesar 9,4% kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat dan sisanya 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

5.2 Saran

Bedasarkan hasil penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan khususnya pimpinan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat, walaupun kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun perusahaan tetap harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Misalnya melakukan pemberian gaji tepat pada waktunya, memberikan imbalan lebih seperti insentif atas kemampuan/kerja keras yang sudah karyawan keluarkan dan memberikan jaminan-jaminan yang akan membuat karyawan merasa nyaman, bersemangat dan berguna meningkatkan loyalitas karyawan lebih tinggi selama bekerja di perusahaan.
- 2) Menyangkut motivasi kerja, hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja yang lebih kepada karyawannya, misal dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan kualitas dalam pemberian kompensasi, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
- 3) Bagi peneliti lain yang ingin meneliti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebaiknya agar menambah variabel-variabel lain seperti Pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.