

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Hal ini ditunjukkan dari besarnya () 0,220 dan nilai signifikansi 0,001, dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan (R^2) sebesar 0,033. Jadi, jika karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. sudah memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka hal tersebut akan mendorong karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Hal ini ditunjukkan dari besarnya () 0,241 dan nilai signifikansi 0,000, dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan (R^2) sebesar 0,043. Jadi, jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja

($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja sebesar (R^2) 0,066. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Masih kurangnya referensi terkait penelitian, jurnal, sehingga peneliti mempunyai keterbatasan dalam mencari sumber referensi.
2. Tingkat kesibukan karyawan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang disajikan sehingga tidak cepat dipahami dan hasilnya kurang optimal.
3. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variabel dependent.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk
 - a. Hasil analisis pada variabel motivasi kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan motivasi kerja (R^2)

0,033, sedangkan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari besar () 0,220. Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

- b. Hasil analisis pada variabel kompensasi masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kinerja karyawan kecil (R^2) 0,043, sedangkan pengaruh pada kinerja karyawan besar () 0, 241. Dalam hal ini PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi yang kecil (R^2) 0,066. Dengan demikian, PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik.

Didukung dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Selain itu, karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk diharapkan dapat berpartisipasi terhadap peraturan dan kebijakan yang sudah ditentukan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga situasi kerja semakin kondusif dan kinerja karyawan akan semakin lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.