

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil obyek pada karyawan PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Ngabang, Kabupaten Landak, Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) PKS, Ngabang.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) PKS, Ngabang.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian gaji, bonus dan tunjangan secara adil, sesuai harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) PKS, Ngabang. Variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) PKS, Ngabang dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan penelitian yang diidentifikasi oleh peneliti sebagai berikut: sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden (kurang dari 100). Berdasarkan nilai adjusted R^2 (58,4%) masih terdapat 41,6% yang memengaruhi kinerja karyawan PT IGP PKS, Ngaban, Kalimantan, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

5.3 Saran

Berdasarkan penelitan yang telah dilakukan, maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1) **Saran Akademis**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran bagi penelitian selanjutnya dapat mengambil objek perusahaan lain dengan jumlah populasi yang lebih banyak sehingga sampel juga dapat berjumlah lebih banyak dari penelitian saat ini, atau jika obyek penelitian sama dengan menambahkan variabel lain yang diprediksikan memengaruhi kinerja karyawan obyek penelitian terkait, mengingat masih terdapat 41,6% yang diprediksikan memengaruhi kinerja karyawan.

2) **Saran Praktis**

- a. Kinerja karyawan pada PT Ichtiar Gusti Pudi (IGP) PKS, Ngabang untuk terus dipertahankan, bahkan dapat lebih ditingkatkan lagi, khususnya pada aspek kualitas kerja agar semakin sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, karena nilai rata-rata pernyataan terkait sebesar 3,86 pada pengukuran skala maksimal 5.
- b. Motivasi kerja karyawan yang diukur dan aspek perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan perlu dipertahankan bahkan bila diperlukan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga semakin tinggi. Oleh karena itu motivasi eksternal perlu juga diperhatikan manajemen perusahaan, misalnya penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, supervisi yang semakin baik dan peraturan kerja yang mengakomodir perkembangan perusahaan pada tanggapan karyawan tentang semangat dalam bekerja memiliki rata-rata paling rendah dari pengukuran lainnya (4,06), sehingga dengan diperhatikannya aspek motivasi eksternal yang berasal dari perusahaan diharapkan dapat lebih membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- c. Pada aspek kompensasi PT Ichtiar Gusti Pudi (IGP) PKS, Ngabang mempertahankan bahkan jika perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga

semakin meningkat, maka pemberian gaji yang semakin sesuai dengan harapan karyawan dan ada kenaikan rutin setiap tahunnya perlu diperhatikan lagi, mengingat dari nilai rata-rata kedua pernyataan terkait gaji sesuai harapan dan adanya kenaikan pertahunnya masih dibawah nilai 4 dan skala tertinggi 5, yakni 3,91 dan 3,97.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3 (2): 1-17.
- Astuti, R. dan Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, Vol. 5 (2): 1-10
- Dahlia, M., dan Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(1).
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Samudra Bahari Utama. *AGORA*, Vol. 5 (1).
- Herdani, G., Sri Suwarsi, dan Harahap, D.A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Prosiding Manajemen* ISSN 2460-6545; diunduh dari <https://www.researchgate.net/publication/353261172>, pada 12 Maret 2022.
- <https://mamikos.com/perusahaan/profil/pt-ichtiar-gusti-pudi>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2 (1), 35-49.
- Mangkunegara, AA.P., 2016, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nugroho, B. A. (2005). Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS. *Yogyakarta: Andi*.
- Robbins, P., dan Judge, P. (2021). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-16). Jakarta. Salemba Empat.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamond Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 4(3), 144-154.
- Sinambela, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, N., Jaelani, E. dan Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *JAB*, Vol. 6 (2): 88-97.
- Umar. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal of Management*. Vol. 2 (1).
- Wibowo, Fx Pudjo. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoraya International di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.X (2): 173-188.
- Wijaya, T dan Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol. 3 (2): 37-45.
- Yuningsih, E., Sri Harini, Rifky, M.G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*. 6(1).
- Zati, M.R., Latief, A. dan Mariana, S. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebin Bukti Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat, *NIAGAWAN*, Vol 7 (1): 102-109.