

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal penting terkait pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) :

- Gambaran pemberian kompensasi di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor dinilai baik, yang berarti karyawan merasa puas karena kompensasi dianggap adil dan mampu memenuhi kebutuhan kerja maupun pribadi. Pada dimensi kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*), khususnya pada indikator kemudahan pengajuan cuti memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa proses pengajuan cuti dirasakan mudah, cepat, dan tidak memberatkan. Sementara itu, pada dimensi kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) juga khususnya pada indikator kemudahan penggunaan asuransi saat dibutuhkan mencatat skor terendah, mengindikasikan perlunya perbaikan pada pengelolaan asuransi, agar manfaat asuransi dapat digunakan secara maksimal oleh karyawan.
- Gambaran mengenai motivasi kerja karyawan di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor tergolong sangat tinggi, artinya karyawan memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, kepemimpinan, dan hubungan sosial yang baik. Pada dimensi kebutuhan akan penghargaan (*Need for Achievement*), khususnya pada indikator usaha dalam menyelesaikan tugas memperoleh skor tertinggi, menunjukkan semangat karyawan untuk meraih hasil terbaik. Sementara itu, dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), khususnya pada indikator keinginan memimpin dalam tim mencatat skor terendah, yang menunjukkan masih rendahnya dorongan karyawan untuk mengambil peran kepemimpinan.

- Gambaran mengenai kinerja karyawan di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor tergolong sangat tinggi, artinya karyawan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, kedisiplinan dalam kehadiran dan ketepatan waktu pada penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama yang kuat. Pada dimensi kemampuan bekerja sama (*Ability to Collaborate*) mencatat skor tertinggi, khususnya pada indikator keinginan untuk berkoordinasi dan berkolaborasi, menandakan tingginya semangat kolaboratif antar karyawan. Sementara itu, dimensi kualitas kerja (*Quality*), khususnya pada indikator kemampuan dalam memberikan ide atau solusi baru memperoleh skor terendah, yang menunjukkan bahwa aspek kreativitas dan inovasi masih perlu ditingkatkan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.
 3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.
 4. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran agar dapat dijadikan solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada dan menjadi bahan pertimbangan bagi PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor, diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kompensasi, disarankan agar PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor lebih memperhatikan kompensasi karyawan khususnya pada dimensi asuransi pada indikator kemudahan penggunaan asuransi yang berada di tingkat terendah. Hal ini mengindikasikan kurangnya pemahaman karyawan, proses yang rumit, atau layanan yang kurang responsif terkait asuransi, sehingga menurunkan kepuasan dan rasa aman karyawan terhadap perlindungan yang seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor disarankan untuk meningkatkan kemudahan dan kejelasan dalam proses penggunaan asuransi, misalnya dengan

menyederhanakan prosedur klaim, memberikan sosialisasi yang lebih baik, serta meningkatkan kualitas layanan agar karyawan merasa lebih terlindungi dan dihargai.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel motivasi kerja, disarankan agar PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan khususnya pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) pada indikator pernyataan yang mencerminkan keinginan karyawan untuk memimpin dalam tim yang masih tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk mengambil peran kepemimpinan dan inisiatif dalam mengarahkan anggota tim. Oleh karena itu, sangat penting bagi Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor untuk memberikan pelatihan, pembinaan, dan kesempatan lebih luas agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kinerja, disarankan agar PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor lebih memperhatikan kinerja karyawan khususnya pada dimensi kualitas, pada indikator yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memberikan ide atau solusi baru, yang berada di tingkat terendah. Hal ini mengindikasikan keterbatasan karyawan dalam kreativitas, pemikiran kritis, atau motivasi untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar Perumda Tirta Pakuan memberikan dukungan yang lebih intensif melalui pelatihan, pemberian ruang bagi karyawan untuk berkreasi, serta penghargaan atas kontribusi ide dan solusi baru agar kualitas kinerja karyawan dapat meningkat
4. PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada pengelolaan kebijakan asuransi, meningkatkan kepemimpinan serta meningkatkan kreativitas karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkala mengenai pemanfaatan asuransi, pengembangan program kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kompetensi manajerial, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ide-ide baru dan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pemecahan masalah. Selain itu, pemberian

umpan balik konstruktif dan dukungan tambahan penting agar karyawan dapat mencapai dan melampaui target kinerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor. Penelitian berikutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel independen lain yang relevan, serta menerapkan metodologi yang lebih komprehensif, misalnya dengan memperluas jumlah dan cakupan responden. Dengan pendekatan tersebut, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh serta solusi yang lebih tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.