

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan CV. Anfara Putra, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran kompensasi pada CV. Anfara Putra cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi *Incentive-providing* (Penyediaan insentif) dengan indikator tingkat kesesuaian kompensasi dalam meningkatkan motivasi bekerja. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi *Balanced* (Seimbang) dengan indikator tingkat keseimbangan kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan insentif.
2. Gambaran motivasi pada CV. Anfara Putra cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi *Need for affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi) dengan indikator tingkat keinginan untuk dipercaya rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi *Need for achievement* (Kebutuhan akan prestasi) dengan indikator tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi sebagai karyawan terbaik.
3. Gambaran kinerja karyawan pada CV. Anfara Putra, terdapat skor tertinggi pada dimensi *Quantity* (Kuantitas) dengan indikator tingkat kemampuan mencapai target kerja. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi *Quality* (Kualitas) dengan indikator tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan tingkat kemampuan bekerja dengan standar perusahaan.
4. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anfara Putra. Dan juga terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi CV. Anfara Putra:

1. Mengenai kompensasi dimensi terendah terdapat pada dimensi *Balanced* (Seimbang) pada indikator tingkat keseimbangan kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum mendapatkan tingkat keseimbangan gaji pokok, tunjangan dan intensif yang baik patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. Oleh karenanya, CV. Anfara Putra perlu menerapkan aturan dengan tegas dan melakukan pendekatan kepada karyawan yang keseimbangan kompensasinya masih rendah. Karyawan dapat memberikan angket kritik dan saran tertulis agar atasan dapat mengetahui secara jelas kesalahan yang dilakukan dan evaluasi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kompensasi. Kemudian yang dapat dilakukan lainnya memberikan pembagian yang merata untuk gaji pokok, tunjangan dan insentif kepada karyawan.
2. Mengenai motivasi kerja pada dimensi *Need for achievement* (Kebutuhan akan prestasi) pada indikator tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi sebagai karyawan terbaik memberikan skor terendah. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan sudah merasa cukup dengan pekerjaan yang didapatkannya saat ini. Oleh karenanya, CV. Anfara Putra perlu membuat kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penting, menarik dan menantang. Atasan dapat memberikan tantangan target kerja dan pekerjaan dengan memberikan reward yang lebih menarik dari sebelumnya, namun atasan memberikan umpan balik kepada karyawan tersebut dengan memberikan penilaian secara berkala dan kemajuan karyawan tersebut yang dapat memberikan motivasi untuk menyelesaikannya karena akan merasa prestasi sebagai karyawan terbaik merupakan hal yang istimewa.

3. Mengenai kinerja karyawan nilai terendah pada dimensi *Quality* (kualitas) pada indikator indikator tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan tingkat kemampuan bekerja dengan standar perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya ketelitian dan kemampuan bekerja sesuai standar perusahaan dari karyawan terhadap pekerjaannya. CV. Anfara Putra diharapkan mampu memberikan aturan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan ketelitian dan kemampuan bekerja secara mandiri, melakukan pemantauan dan penilaian kinerja karyawan agar mengetahui kekurangan yang dimiliki karyawan.
4. Karena kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, CV. Anfara perlu meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja. Upaya untuk meningkatkan kompensasi dapat dilakukan dengan tidak melakukan keterlambatan dan tidak ada jenjang yang terlalu tinggi dalam pemberian bonus bulanan sehingga semua karyawan dapat diharapkan memberikan peningkatan kinerja. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan memberikan bonus tambahan maupun sertifikat kepada karyawan yang berprestasi, hal tersebut dapat mengurangi rasa jenuh karyawan terhadap pekerjaan dilakukan.
5. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan kiranya dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai penelitian tentang keterkaitan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimasa-masa yang akan datang.

