

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Motivasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Dalam membangun kinerja yang baik perlu adanya motivasi yang kuat dalam diri seorang karyawan yang mana jika karyawan tidak mempunyai motivasi maka kinerja akan menurun dengan meningkatkan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat jadi naik turunnya kinerja dapat ditentukan dengan naik turunnya motivasinya dalam bekerja.
2. Kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai atau setidaknya memenuhi kebutuhan pokok karyawan, kinerja karyawan akan meningkat.
3. Motivasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Semakin tinggi motivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. motivasi membantu karyawan tetap semangat untuk melakukan tugas mereka dan membuat mereka merasa puas dengan kinerja mereka. Oleh karena itu, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan maka perasaan senang akan timbul dalam benak karyawan tersebut. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat perlu diperhatikan untuk menciptakan sikap positif dari seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang dan tidak senang yang dirasa seorang

tentang kerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan yang positif tentang pekerjaan mereka, dan karenanya mereka akan lebih senang bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka.

6. Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dan signifikan dibandingkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda).
7. Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dan signifikan dibandingkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi (Perseroda).

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Pihak PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan individu para karyawan. Hal ini harus dilakukan untuk meningkatkan jumlah pekerja yang terdorong untuk melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.
2. Pihak PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) disarankan meninjau kembali perihal kompensasi (gaji, insentif, dan bonus). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Sebagian karyawan masih merasa kurang terhadap kebijakan pemberian kompensasi.
3. Pihak PT. BPRS Kotabumi (Perseroda) disarankan untuk menjaga dan menjunjung tinggi kestabilan hubungan antar rekan kerja guna terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan stabil.