

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam. Pengaruhnya positif sebesar 0,329 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 6.601 > t_{tabel} 1.978$. Berpengaruhnya antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam dimana ditemukan indikasi bahwa dengan adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan meningkat.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam. Pengaruhnya positif sebesar 0,252 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 4.558 > t_{tabel} 1.978$. Berpengaruhnya antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam dimana ditemukan indikasi bahwa dengan adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan meningkat.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam.

Berdasarkan hasil pengujian pada uji F dapat dilihat bahwa secara bersama-sama motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 107.716 > F_{tabel} 3.06$.

5.2 Saran

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hendaknya PT Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana memperhatikan, mempertahankan dan meningkatkan variabel tersebut agar karyawan dapat memberikan prestasi dan kinerja yang baik dalam mencapai visi misi perusahaan.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 62.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu perusahaan lainnya supaya bisa membandingkan hasil penelitian.