

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Kanwil III Kota Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,935 >$  dari  $0,05$  pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Kota Palembang.
- 2) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 <$  dari  $0,05$  pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Kota Palembang.
- 3) Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $54,613 >$  dari F tabel  $3,145$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$  dari  $0,05$  pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Kanwil III Kota Palembang. Adapun untuk mengetahui seberapa persen (%) pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persen (%) yaitu dengan menggunakan hasil perhitungan koefisien determinasi, hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar  $0,626$  atau sama dengan sebesar  $62,6\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1). dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Kanwil III Kota Palembang sebesar  $62,6\%$  Sedangkan sisanya  $100-62,6\% = 37,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- 4) Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Kanwil III Kota Palembang.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil dari penelitian ini agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan bagi kemajuan dan perkembangan instansi, kepada peneliti selanjutnya dan perusahaan PT Pegadaian (Persero) Cabang Kanwil III Kota Palembang.

- 1) Mengapa PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang disarankan untuk mempertahankan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena terbukti bahwa hasil penelitian ini, kompensasi dan motivasi kerja memediasi terhadap kinerja karyawan, sebab kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerja agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuan masing-masing. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberi penghargaan dan perlakuan yang baik agar bisa mendorong kinerja mereka. Hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat berpengaruh mendorong kinerja karyawan.
- 2) Untuk PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang selain faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, Adapun faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif(perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan, seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang, karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Jika motivasi kerja dapat diberikan maka diharapkan akan memberikan kontribusi. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengapresiasi kinerja karyawan

dengan memberikan motivasi dan dukungan agar para karyawan terpacu dan bersemangat untuk mencapai tujuan Bersama, dan saran yang dapat membuat PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang yaitu kerja yang lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan kinerja karyawan dan juga perusahaan itu sendiri.

- 3) Bagi karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kerjanya, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian agar bisa membantu perusahaan untuk lebih berkembang kedepannya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas lagi. Serta diharapkan peneliti melakukan pengembangan penelitian ini lebih luas lagi menggunakan populasi penelitian yang luas sehingga dapat menghasilkan generalisasi secara mendalam. Selanjutnya, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai inspirasi dan referensi untuk mengembangkan penelitian yang lebih mendalam dan saling melengkapi satu dengan yang lain.