

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan, dan analisis terhadap data – data yang diperoleh dari responden karyawan KAI Logistik Kota Madiun dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja serta beberapa pembahasan hasil yang dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Semakin baik motivasi intrinsik karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, yang artinya motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Dari variabel motivasi intrinsik, indikator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun adalah persaingan dan yang paling rendah adalah indikator mampu mengatasi masalah.
- b. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Dari variabel kompensasi, indikator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun adalah fasilitas dan tertinggi setelahnya adalah pemberian insentif, sedangkan untuk indikator yang paling rendah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah indikator gaji.

## 5.2 Saran

- a. Persaingan positif dapat dipertahankan karena persaingan dapat mendorong dan memotivasi karyawan KAI Logistik Kota Madiun agar berusaha memperbaiki diri, menunjukkan kemampuan yang dimiliki lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Untuk indikator mampu mengatasi masalah, perusahaan dapat memberikan panduan dalam memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan kerja, sehingga dapat dijadikan pelajaran dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah yang kemungkinan terjadi di kemudian hari.
- b. Selain penyediaan fasilitas yang sudah baik, perusahaan dapat memberitahukan atau lebih transparan terkait aturan perusahaan dalam pemberian insentif yang didasarkan dari tugas yang telah diselesaikan karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial dan rasa tidak adil bagi karyawan. Untuk indikator gaji, meskipun pengaruhnya kecil dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun, namun perusahaan dapat lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan, pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti: minat kerja, kompetensi dan disiplin kerja, untuk dijadikan indikator penelitian lanjutan, dan menggunakan teori – teori yang berbeda agar lebih mengembangkan teori – teori terbaru.