

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Icon Plus Surabaya Divisi Retail. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan uji hipotesis diperoleh nilai f hitung dan nilai signifikansi yang kemudian dinyatakan bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan Kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi optimal apabila kompensasi yang diberikan telah sesuai serta didukung dengan motivasi kerja yang tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dilihat dari hasil penelitian menggunakan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung dan nilai signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT PLN Icon Plus Surabaya Divisi Retail telah mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan uji hipotesis diperoleh nilai

t hitung dan nilai signifikansi. Dapat disimpulkan Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT PLN Icon Plus Surabaya Divisi Retail sudah cukup tinggi sehingga mampu bekerja lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang telah didapat dari hasil penelitian ini terdapat saran yang diberikan kepada instansi atau Perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN Icon Plus Surabaya Divisi Retail.

Berdasarkan hasil penelitian, PT PLN Icon Plus Surabaya Divisi Retail diharapkan lebih memperhatikan aspek kompensasi karena memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan motivasi kerja. Perusahaan perlu terus mengupayakan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang telah baik perlu dipertahankan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan yang berbeda dari pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini.