

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara signifikan berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan input motivasi yang diberikan dapat menghasilkan peningkatan output pada kinerja. Karena motivasi dinyatakan dapat meningkatkan kinerja, maka hipotesis ke-1 teruji kebenarannya.
2. Kompensasi secara signifikan berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan input kompensasi yang diberikan dapat menghasilkan peningkatan output pada kinerja. Karena kompensasi dinyatakan dapat meningkatkan kinerja, maka hipotesis ke-2 teruji kebenarannya.
3. Persepsi dukungan organisasi secara signifikan berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja, yang berarti setiap terbangunnya persepsi dukungan organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja. Karena persepsi dukungan organisasi dinyatakan dapat meningkatkan kinerja, maka hipotesis ke-3 teruji kebenarannya.
4. Motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan secara bersamaan atau simultan dan ke arah positif terhadap kinerja, maka hipotesis ke-4 teruji kebenarannya. Dapat dikatakan bahwa model regresi linier berganda yang diuji adalah model yang sesuai untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

5.2. Saran

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian di atas menjadi dasar dimana penulis merasa perlu untuk memberikan saran, diantara lain:

1. Bagi perusahaan

Penulis merasa bahwa kualitas kinerja karyawan perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan perusahaan yang mencakup elemen-elemen yang terbukti menjadi faktor pendorong, seperti besar motivasi dan kompensasi yang diberikan. Besar kontribusi perusahaan dalam ikut serta memperhatikan kualitas kehidupan setiap tenaga kerjanya akan membangun persepsi positif, dimana karyawan yang memegang persepsi ini akan merasa bahwa perusahaan ini adalah milik mereka yang harus mereka jaga dan kembangkan. Hal ini secara bertahap akan mewujudkan performa kerja yang baik dan disiplin, serta meminimalisir adanya risiko kelalaian.

Dalam mewujudkannya, penulis merasa bahwa perusahaan dapat mempertimbangan untuk menerapkan rutinitas *sharing session* dalam mengupas problematika yang terjadi, baik pada perusahaan maupun karyawan perusahaan. Pengakuan atasan dalam bentuk pujian terhadap kinerja karyawan di depan rekan kerja lainnya juga dapat dipertimbangkan. Perusahaan juga dapat menerapkan kompensasi berupa apresiasi atau penghargaan atas target kerja dalam bentuk finansial.

2. Bagi para akademisi

Penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan problema nyata objek penelitian sebagai variabel-variabel yang akan diteliti dan mempertimbangkan ragam referensi yang lebih banyak.