

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex Karawang, dapat ditarik kesimpulan:

1. Tingkat kompensasi finansial yang diberikan di PT Yulifadatex masuk ke kategori cukup dan masih kurang memuaskan karena belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara merata.
2. Motivasi kerja pada PT Yulifadatex sudah cukup baik dengan adanya tim yang memiliki satu tujuan, dukungan dari atasan yang cukup dan karyawan merasa kompetensi yang dimilikinya meningkat.
3. Kinerja karyawan bagian produksi PT Yulifadatex dapat dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai R square 0,669 atau 66,9%. Sehingga kinerja karyawan secara simultan dapat dipengaruhi sebesar 66,9% oleh variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja.
4. Variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik jika diberikan kompensasi yang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan.
5. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai Sig, 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan memberikan kinerja nya yang lebih baik dari sebelumnya.

#### **5.2 Saran**

Berikut merupakan beberapa saran yang penulis berikan berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini:

1. PT Yulifadatex disarankan untuk melakukan evaluasi mengenai sistem kompensasi yang diterapkan sekarang. Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat karyawan yang merasa kompensasi finansial yang didapatkan masih kurang sesuai dengan beban kerja. Kompensasi finansial yang disesuaikan dengan beban kerja karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. PT Yulifadatex diharapkan dapat mendukung karyawan melalui upaya pemberian *recognition* yang dapat dilakukan secara verbal di dalam lingkungan kerja. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah memberikan kesempatan untuk karyawan mengikuti kegiatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan
3. Di masa mendatang PT. Yulifadatex dapat menerapkan sistem kompensasi dalam bentuk pemberian upah jika keadaan ekonomi perusahaan berada dalam kondisi yang kurang stabil agar dapat mengurangi biaya tetap yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk gaji karyawan. Pemberlakuan sistem insentif dapat dipertimbangkan sebagai bentuk upaya perusahaan dalam memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berhasil memenuhi target produksi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel* (Vol. 21, Issue 2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Anugrah, A., Hawari Mohamad, H., Otniel, J., Reza Fahrezi, M., Radian, M., Siswajanthi, F., & Penulis, K. (2024). *Analisis Industri Tekstil Di Jawa Barat Sebelum Dan Setelah Krisis Ekonomi Universitas Pakuan*. 2(2), 118–135. <https://doi.org/10.59581/Doktrin-widyakarya.v2i1.2579>
- Ariskha, A., Yamin Siregar, M., Laili, I., & Safitri, K. (2020). The Effect Of Financial Compensation And Non-Financial Compensation On The Performance Of Employee Of PT. Jaya Beton Indonesia Branch Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111. <http://jurnal.mahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*.
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar Maulana Hutabarat, F., & Arwin, A. (2021). *Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage|251>
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2008). *The compensation handbook : a state-of-the-art guide to compensation strategy and design*. McGraw-Hill.
- Bunga, P., & Ranthi, P. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten*. 4(1).
- Dessler, G. (2013). *Human resource management*. Prentice Hall.
- Dewi, D. A. P. A. C., & Susila, G. P. A. J. (2021). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*,
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jennifer M, G., & Gareth R, J. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior 6th Edition*.
- Joseph E, C. (2010). *Organizational Behavior*.
- Maslow, A. H. (1954). *MOTIVATION AND PERSONALITY*.

- Mathis, R., & Jackson, J. (2008). *Human Resource Management*.
- Noe, R. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management 9th Edition*.
- Pratiwa Siregar, A., Bihrajihant Raya, A., Dwi Nugroho, A., Indana, F., Made Yoga Prasada, I., Andiani, R., Gracia Yunindi Simbolon, T., Agustina Tri Kinasih Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, dan, Pertanian, F., & Gadjah Mada, U. (2020). *UPAYA PENGEMBANGAN INDUSTRI BATIK DI INDONESIA Batik Industry Development Efforts In Indonesia*. 37(1), 79–92. <https://doi.org/10.22322/dkb.V36i1.4149>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT PRIMA SUKSES. *BISNIS & MANAJEMEN*, 11. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55>
- Safitri, D., & Listyawati, L. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional, Surabaya*. 1(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business 7th Edition*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Stephen, R., & Timothy, J. (2013). *Organizational Behavior*.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>

Wiley, J. (2007). *The WorldatWork Handbook of Compensation, Benefits & Total Rewards A Comprehensive Guide for HR Professionals*  
*WorldatWork* ®.