

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Khilda Collection, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Khilda Collection karena nilai t hitung $>$ t tabel yang berarti kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Khilda Collection karena nilai t hitung $<$ t tabel yang berarti motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi yang bisa dihubungkan dengan keadaan karyawan di Khilda Collection adalah teori kebutuhan dari Maslow (Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosial) yaitu sebagian besar dari mereka hanya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya saja tanpa ada niat bekerja sebagai ibadah (kebutuhan spiritual).
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Khilda Collection. Hal tersebut dikarenakan nilai F hitung $>$ nilai F tabel. Kontribusi dari variabel independen menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan selisihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis misalnya kedisiplinan, loyalitas, kepemimpinan, dsb.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka ada beberapa saran yang bisa penulis berikan untuk penelitian selanjutnya diantaranya yaitu :

1. Bagi konveksi Khilda Collection
Pemilik konveksi hendaknya memberikan kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawannya. Hal ini

- disebabkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menyempurnakan penelitian misalnya menambahkan variabel-variabel diluar penelitian ini. Mengingat kemampuan yang dimiliki dalam menerangkan masih terbatas.
 3. Sebaiknya penelitian kinerja dilakukan oleh pimpinan dengan menggunakan kriteria tertentu yang mampu menilai kinerja karyawan secara subjektif.

C. Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Adanya kekhilafan dan kekurangan menyadarkan penulis sebagai manusia yang tidak sempurna akan ketidaksempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik maupun saran konstruktif sangat penulis harapkan demi untuk perbaikan didalam penelitian yang akan datang.

Sebagai akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis sendiri di masa yang akan datang. Aamiin ya Robbal 'Alamin.