

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika serta pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil uji pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika.
- b. Hasil uji pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika.
- c. Hasil uji pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika.

#### **V.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

- a. Saran Bagi Pihak Manajemen
  1. Pihak manajemen PT. Bumi Cendana Grafika dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kesempatan karyawan menduduki jabatan lainnya atau mempelajari keahlian baru yang dapat meningkatkan *skill* karyawan dan memberikan bantuan kepada karyawan dalam bekerja seperti adanya program *cross-training* dan pemberian umpan balik.
  2. Pihak manajemen PT. Bumi Cendana Grafika dapat meningkatkan etos kerja karyawan dengan cara meningkatkan hubungan yang positif dan meningkatkan kemandirian karyawan seperti pembuatan acara *gathering*

untuk meningkatkan kerjasama, kemampuan komunikasi yang baik, dan adanya program *training*.

3. Pihak manajemen PT. Bumi Cendana Grafika dapat memberikan insentif kepada karyawan yang berhasil mencapai kinerja tertentu seperti komisi, bonus, jaminan sosial, dan insentif non finansial (kenaikan jabatan, piagam,dll). Serta pihak manajemen juga harus mengevaluasi terkait besaran gaji yang diberikan karyawan apakah telah berdasar pada UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku di wilayah tersebut dan apakah besaran gaji telah mampu memenuhi kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel yang tidak dibahas peneliti yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, dengan tujuan agar penelitian selanjutnya lebih bervariasi. Sehingga penelitian selanjutnya dapat mengetahui pengaruh-pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara lebih mendalam dan lebih luas. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam mengumpulkan data serta mengolah data yang membuat penelitian lebih variatif dan lebih menarik.