

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### V.I Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, Employee Engagement dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Panorama JTB Tours Indonesia. Dalam hal ini kompensasi, *Employee Engagement* dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis pengaruh antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan baik kompensasi karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan begitupun sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan baik employee engagement dalam kinerjanya maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan begitupun sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dengan motivasi kerja dalam kinerjanya maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan begitupun sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, *employee engagement*, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian uji F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, *employee engagement*, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, *employee engagement*, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan baik karyawan dalam kompensasi maka akan semakin termotivasi pulakaryawan tersebut dalam kinerjanya di perusahaan begitupun

sebaliknya. Jika semakin tinggi dan baik employee engagement dalam kinerja karyawan maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan begitupun sebaliknya. Dan Jika semakin tinggi dan baik motivasi kerja dalam kinerja karyawan maka akan semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan begitupun sebaliknya.

## **V.II Saran**

Adapun rekomendasi bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

Bagi perusahaan PT Panaorama JB Tours secara keseluruhan kinerja yang dihasilkan sudah bagus, tetapi di beberapa sisi masih perlu penambahan, perusahaan perlu memperhatikan dan melakukan peninjauan kembali untuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan kepekerjaan yang telah dilakukan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Perusahaan harus membuat sebuah kegiatan rutin setiap bulannya seperti gathering atau kumpul bersama dengan tujuan membuat motivasi kerja karyawan tumbuh kembali dan di harapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta di harapkan dapat meningkatkan employee engagement karyawan terhadap perusahaan.

Saran Bagi peneliti selanjutnya, sekiranya untuk memiliki ide dan kreativitas untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel dan indikator – indikator yang berbeda seperti menggunakan variabel beban kerja, komunikasi, koordinasi, kompetensi dan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja dengan harapan dan tujuan bahwa adanya kelengkapan dalam informasi terkait faktor yang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai serta peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan selain PT Panaorama JB Tours untuk penelitian selanjutnya.