

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan arti bahwa semakin baik ataupun semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja relatif memiliki kontribusi yang lebih besar ketimbang kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama Memberikan arti bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan pengertian bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama. Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan harus menerapkan kompensasi finansial yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem kompensasi finansial supaya karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Hal ini perusahaan dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan

- b. Perusahaan harus memperhatikan kemampuan kerja karyawannya, perusahaan bisa melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan dapat bisa lebih baik lagi.
- c. Perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi, hendaknya perusahaan mengupayakan strategi apa yang dapat menjadikan motivasi kerja para karyawannya dapat meningkat, hal tersebut dapat memenuhi maupun memfasilitasi apa yang menjadi keinginan serta kebutuhan yang diharapkan karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk meningkatkan hasil penelitian, diharapkan peneliti dapat menambah atau memperluas variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, S. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Afandi, P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- As'ad, M. (2014). *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan* (2nd ed.). Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- D. P. Danarjati dkk. (2013). *Pengantar Psikologi Umum*. Graha Ilmu.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. . (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* (R. C. Mangunsong (ed.); 5th ed.). Salemba Empat.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*.
- H. Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (cetakan ke). Gajah Mada University Press.
- Handayani, S. (2017). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI* , 8.
- Handoko. (2013). *Manajemen* (kedua, cet). BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Revisi, ce). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *EDISI, Ed. Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Erlangga.

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Salemba Empat.
- Mangkunegara, & A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis.L.Robert, & Jackson.H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Prahiawan, Wawan, & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Ekonomi*, 5 nomor 1, 35–41.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suatmodjo, F. A. T. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Café Zybrick Coffee & Cantina. *Agora*, 5(3).
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran*.
- Suryadi Sugito Efendi, I. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP

KINERJA PEGAWAI BIRO KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) JAKARTA. In *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia* (Vol. 109, Issue 2).

Tjiptono, S. dan. (2011). *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.

Trihendradi, C. (2013). *Step by step SPSS 20: analisis data statistik*. ANDI.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. PT Raja Grafindo Persada.

<http://www.sendika.co.id/about> diakses pada tanggal 5 Agustus 2022

