

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Atas penelitian yang dilakukan dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25 yang telah dijelaskan secara khusus pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini. Yaitu;

1. Berdasarkan hasil dari Uji Hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multina Inspindo. Artinya bahwa kompensasi finansial berpengaruh baik dan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi finansial turun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
2. Berdasarkan hasil dari Uji Hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multina Inspindo. Artinya bahwa perusahaan dalam hal ini dalam meningkatkan kinerja karyawannya dipengaruhi baik oleh motivasi karyawan. Sebaliknya apabila motivasi intrinsik turun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
3. Berdasarkan hasil dari Uji Hipotesis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multina Inspindo. Artinya para karyawan harus menciptakan perilaku yang baik. Dengan adanya kepemimpinan visioner yang diberikan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya apabila kepemimpinan visioner turun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Instansi**

A. Instansi sebaiknya perlu mempertahankan dan terus mengevaluasi sistem kompensasi baik secara finansial yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terutama pemberian kompensasi berupa pemberian gaji

pada pegawai yang sesuai dan memadai sehingga dapat timbulnya keinginan untuk termotivasi bekerja lebih giat lagi. Untuk pemberian kompensasi berupa upah sebaiknya terus di perhatikan dan di evaluasi lebih lanjut agar para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan optimal.

B. Sebaiknya pemimpin dapat terus memberikan motivasi kerja yang lebih terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi dapat mendorong para pegawai supaya mau untuk bekerja lebih efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang telah dimotivasi tentu memiliki motivasinya dalam dirinya sendiri agar terus dapat mengembangkan kualitas kerjanya.

C. Pemimpin (leader) sebaiknya dapat mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal demi tercapainya tujuan instansi. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya

## 2. Bagi Peneliti

A. Penulis mengharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema serupa yaitu pengaruh kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terdahulu.

B. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar hasil penelitian berikutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

C. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji ulang pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar mendapatkan gambaran lebih banyak sehingga mempunyai keakuratan yang tinggi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

