

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan hasil analisis diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05.
3. Hasil pengujian statistik secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 18,9%, sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Pengaruh variabel-variabel independen terhadap kinerja manajerial masih cukup kecil. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

2. Belum memasukkan variabel kontrol atau moderasi untuk melihat pengaruh variabel lain dalam memperkuat atau memperlemah hubungan.
3. Pengambilan sampel terbatas yang kemungkinan apabila penelitian ini menggunakan lebih banyak populasi dan sampel akan menghasilkan data yang lebih baik.

5.3 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan simpulan dan keterbatasan penelitian ini, antara lain:

1. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi terhadap karyawan agar kepuasan kerja yang didapatkan masing-masing karyawan dapat meningkat dan karyawan dapat lebih memberi kontribusi lebih terhadap perusahaan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan meneliti perusahaan lain untuk membandingkan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk memasukkan variabel-variabel independen lain yang diduga kuat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Disarankan juga untuk memperbesar jumlah populasi dan sampel yang akan diteliti agar data yang dihasilkan dapat lebih baik.