

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Sistem pengendalian manajemen dan Kompensasi Terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell, dapat penulis buat kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell. Semakin baik Sistem pengendalian manajemen akan diikuti dengan peningkatan Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value (signifkansi uji) yang diperoleh kecil dari 0,05 atau $0,041 < 0,05$. Perubahan Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell berbanding lurus (positif) dengan peningkatan Sistem pengendalian manajemen jadi Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell akan semakin meningkat dengan semakin baiknyaterpenuhinya Sistem pengendalian manajemen.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell. Semakin baik Kompensasi dalam persepsi konsumen akan diikuti dengan meningkatnya Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value (signifkansi uji) yang diperoleh kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Perubahan Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell berbanding lurus (positif) dengan peningkatan Kompensasi (positif). Jadi

Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell akan semakin meningkat dengan semakin baiknya Kompensasi.

3. Sistem pengendalian manajemen dan Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value (signifkansi uji) yang diperoleh kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sistem pengendalian manajemen daan Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 74,1% terhadap perubahan Motivasi kerja karyawan CV. Opus Kernell. Sedangkan 25,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan di atas, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang berkaitan dengan hal-hal yang perlu diperhatikan dengan maksud untuk memberikan masukan bagi perusahaan.

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dapat dirasakan dan diterima karyawan, oleh karena itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar motivasi kerja karyawan selalu ada pada tingkat yang baik dan tinggi.
2. Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan dan selalu mengevaluasi besarnya kompensasi yang diterima karyawan sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Besarnya kompensasi harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

4. Perusahaan juga harus benar-benar memperhatikan karyawannya supaya mereka mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi dalam berkerja.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh efektivitas kompensasi tetapi ada beberapa faktor yang dapat memotivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain:
 - a. sarana dan prasarana yang memadai
 - b. pengembangan diri
 - c. sempitnya lapangan kerja
 - d. dan manajer punya tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi.

