

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan dalam Pencapaian Target Penjualan PT Mitra Bandung Consortium, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hampir seluruhnya responden menyatakan bahwa kompensasi karyawan dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah dari kompensasi langsung terdapat gaji pokok, upah lembur, dan bonus. Sedangkan dari kompensasi tidak langsung terdapat jaminan atau asuransi kerja, uang pesangon ketika PHK, asuransi kesehatan, asuransi kematian, jaminan hari tua, perolehan pinjaman dan perolehan hiburan.
2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Mitra Bandung Consortium termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari kesungguhan segenap kemampuan untuk mencapai target penjualan, tingkat intensitas kerja, dan penggunaan metode terbaik dalam proses penjualan,
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bandung Consortium dibuktikan dengan hasil besarnya korelasi, besarnya pengaruh total dari variabel Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak

Langsung terhadap model struktural Motivasi Karyawan Dalam Pencapaian Target Penjualan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0.6473$  atau sebesar 64.73%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 35.27%. Dengan persentase koefisien determinasi model Motivasi Karyawan Dalam Pencapaian Target Penjualan yang lebih besar dari 60%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja cukup tepat digunakan untuk mengukur Motivasi Karyawan Dalam Pencapaian Target Penjualan PT Mitra Bandung *Consortium* di kawasan berbelanja Cihampelas Walk Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan dalam Pencapaian Target Penjualan, maka penulis memiliki beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran dari temuan yang diperoleh.
  - 1) Perusahaan harus dapat mempertahankan bahkan mengembangkan system kompensasi yang sudah baik dalam perusahaan sehubungan dengan pencapaian target penjualan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik dalam sebuah perusahaan akan dapat mencapai target penjualan.
2. Saran untuk perusahaan.
  - 1) Pelaksanaan kompensasi bagi karyawan agar lebih diperhatikan khususnya untuk menyediakan fasilitas dan program perlindungan

sehingga kinerja karyawannya akan menjadi lebih baik lagi dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

- 2) Kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan sudah baik. Namun ada indikator yang harus lebih dapat diperhatikan karena mendapat skor yang paling rendah, yaitu kerja keras pekerja yang dinilai masih kurang. Oleh karena itu evaluasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang lebih tinggi sehingga para pekerja akan menjadi lebih semangat bekerja keras dalam bekerja.
- 3) Pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Segala aspek yang menyangkut kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung harus benar-benar diperhatikan oleh instansi.

### 3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah karena tingkat pendidikan yang pada umumnya rendah, mengakibatkan pemahaman responden atas beberapa pernyataan yang disediakan tidak dapat cepat dipahami.