

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi karyawan dalam Mencapai Target Penjualan telah terbukti melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan kondisi di PT Surya Makmur Agung Lestari dari hasil kuesioner dan hasil wawancara serta pengamatan, diungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan terhadap karyawan sangat penting dalam memotivasi karyawan, khususnya dalam mencapai target penjualan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan sebagaimana ditunjukkan oleh hasil koefisien regresi dari model pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan. Besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan adalah sebesar 21,4% yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat atau tinggi dari kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan. Kompensasi merupakan penentu dari tinggi-rendahnya motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan. Jika kompensasi semakin tinggi, maka target penjualan lebih dapat tercapai, demikian pula sebaliknya jika kompensasi rendah maka hasil penjualan yang didapat tidak akan maksimal sesuai target penjualan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan dalam Mencapai Target Penjualan berarti semakin baik kompensasi

maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan. Dengan demikian hal ini akan berkontribusi pada tercapainya penerimaan penjualan yang tidak saja dapat menutupi seluruh biaya, namun juga memberikan laba atau profit sebagaimana diharapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, berikut ini adalah saran-saran yang dimaksudkan sebagai masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan atau memperbaiki kebijakan kompensasi langsung terutama mengenai upah lembur sesuai beban kerja tambahan yang diberikan serta kebijakan kompensasi tidak langsung yang berkaitan dengan kesempatan memperoleh pinjaman lunak, dan bantuan dana pendidikan sesuai posisi karyawan dalam perusahaan. Komponen-komponen langsung dan tidak langsung lainnya disarankan untuk lebih dioptimalkan dalam rangka mendorong peningkatan motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan yang lebih baik khususnya dalam mencapai target penjualan yang diharapkan.

2. Bagi peneliti lainnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang secara teoritis juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam mencapai target penjualan yang tidak dikaji dalam penelitian ini baik secara internal maupun eksternal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Melalui instrumen penelitian yang digunakan terdapat kemungkinan subjektivitas penilaian responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan . kemungkinan subjektivitas pengukuran ini telah diusahakan untuk diminimalisasi melalui upaya peneliti untuk mengkonfirmasi kembali mengenai pemahaman responden atas maksud penelitian dan maksud pertanyaan. Demikian pula penegasan peneliti untuk menjamin kerahasiaan data yang diberikan serta *privacy* responden.