

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai seberapa besar pengaruh keyakinan Kompensasi (X) terhadap Produktivitas (Y), maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Hasil penelitian mengenai Kompensasi (X) menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 30 orang atau 75% termasuk dalam kategori sedang, dan paling sedikit sebanyak 1 orang atau 3% termasuk dalam kategori rendah.
2. Hasil penelitian mengenai Produktivitas (Y) menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 28 orang atau 70% termasuk dalam kategori sedang, dan paling sedikit sebanyak 3 orang atau 8% termasuk dalam kategori rendah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan, dengan tingkat kekuatan hubungan yang sedang dari Kompensasi (X) terhadap Produktivitas (Y) yaitu sebesar 32,89%, sedangkan 67,11% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diamati.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Karyawan

- Kompensasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 32,89%. Karyawan hendaknya menjadikan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai penyemangat dalam bekerja, oleh karena itu karyawan didorong untuk meningkatkan motivasi.

### 2. Bagi Perusahaan

- Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil produktivitas karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- Selain memberikan kompensasi dalam bentuk *financial*, sebaiknya perusahaan juga memberikan kompensasi dalam bentuk *non financial* berupa penghargaan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi para karyawan yang lain, dan kenaikan jabatan.
- Perusahaan bersedia menerima kritik dan saran dari karyawan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan.