

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan reward terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial (BPJS) Kota Madiun. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan pada point berikut:

- 1) Variabel motivasi memberi pengaruh positif secara signifikan terhadap hasil kerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Madiun. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik hasil kerja yang dicapai.
- 2) Variabel gaji memberi pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Madiun. Artinya, jika kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan kinerja karyawan, maka hasil yang lebih tinggi akan tercapai.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini ditemukan keterbatasan terkait dengan R^2 sebesar 64,8%. Sebesar 35,2% sisanya menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya variabel dalam penelitian ini, melainkan masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Praktis

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Madiun diharapkan lebih memperhatikan motivasi dan kompensasi. Hal ini disarankan karena jika perusahaan memberikan motivasi, kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Saran terkait variabel motivasi

Dari nilai rata-rata variabel motivasi yang paling rendah artinya motivasi yang ada di perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi guna mencapai kinerja yang maksimal, motivasi bisa dari pihak kepemimpinan maupun sesama karyawan.

5. Saran terkait variabel kompensasi

Terkait dengan indikator kompensasi yang ada di kuisisioner yang berisi tentang tunjangan hari raya, mungkin ada salah satu karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan agar lebih diperhatikan kembali.

5.3.2 Saran Akademis

Terkait dengan nilai R^2 sebesar 64,8% dan sisanya sebesar 35,2% saran akademis untuk Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja (Arsyad dan Nawatmi, 2021), dan kepemimpinan (Andriana dan Liana, 2022) dan lain-lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program (IBM SPSS 25)*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hernidah dan Hamdani, 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. New Global Glass Di Kabupaten Majalengka*. Vol 2 No 2 Februari 2022
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murtiyoko, (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical)*. Vol 2, No 1, November 2018.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saputro dan Darda, (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 9 Nomor 2 (2019)
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Reflika Aditama: Bandung.
- Silaen (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widhina Bhakti Persada Bandung
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara: Jakarta 2016.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.