

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan, hasil penelitian serta pengujian variabel kompensasi (X1) dan penilaian kinerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y), maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan atau bersama-sama kedua variabel independen, yakni kompensasi (X1) dan penilaian kinerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) karyawan.
2. Adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja khususnya pada BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) Amanah Ummah Surabaya adalah kompensasi. Sedangkan untuk variabel penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Kompensasi dan penilaian memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sekitar 49,9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian, misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, penghargaan atau fasilitas kerja serta faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, Peneliti menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, karena itu peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yakni sebagai berikut :

1. Upaya yang diterapkan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi sudah baik, namun perlu ditingkatkan dan bisa diperhatikan lagi, yaitu dengan memperhatikan tentang karir karyawan, maupun kesejahteraan karyawan
2. Dalam pencapaian kinerja secara optimal, sebaiknya sistem penilaian kinerjabisa diterapkan oleh perusahaan secara rutin, karena penilaian kinerja juga bisa jadi memiliki peranan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka dari itu tetap melakukan evaluasi penilaian kinerja tersendiri untuk masing-masing karyawan dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan juga memperhatikan kebutuhan dari karyawan. Adanya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan mengenai beban kerja dapat juga meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan semangat yang tinggi pada tingkat dorongan untuk berprestasi dalam bentuk penghargaan dan perhatian perusahaan terhadap hasil kerja.

4. Perlunya diadakan penelitian lanjutan oleh perusahaan atau pihak luar perusahaan, selain variabel kompensasi, penilaian kinerja yang dianggap dapat memberikan sumbangan tambahan atau mempengaruhi motivasi kerja untuk lebih meningkat, sebagai contoh diantaranya stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, prestasi kerja, aktualisasi diri, penghargaan dan lain sebagainya

