

BAB V **Penutup**

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, yang dibuktikan pada hasil uji t (Parsial) yaitu, t hitung 0,995 dengan nilai signifikan sebesar 0,332 ($0,332 > 0,05$). Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 tidak dapat diterima atau ditolak. Dikarenakan kompensasi pada PT.PLN Persero Area Samarinda hanyalah sebuah nilai-nilai lebih secara materi yang bisa di rasakan oleh karyawan namun tidak dapat mencukupi dan belum memuaskan pribadi karyawan itu sendiri.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, dikarenakan memiliki hasil uji t parsial nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,995 > t$ tabel 1,848. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima dikarenakan indikator motivasi kerja yang terdiri dari Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, beberapa faktor tersebut dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan demi untuk memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan karyawan. oleh karena itu semakin baik motivasi yang diberikan oleh manajemen maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

3. Motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, yang dibuktikan pada hasil uji koefisien determinasi untuk Motivasi (X2) memiliki hasil 0,665 hal ini berarti bahwa pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda memiliki keeratan yang sedang. Sedangkan Kompensasi (X1) memiliki hasil 0,114 hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda memiliki keeratan yang rendah. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan H3 tidak dapat diterima atau ditolak, dikarenakan Motivasi kerja berupa penyediaan libur dan cuti yang cukup bagi karyawan atau jam kerja yang cukup fleksibel, kebebasan berpendapat dalam mengembangkan potensi diri agar lebih maju dan kerjasama antar tim merupakan hal dan cara yang dapat diberikan oleh manajemen perusahaan untuk kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sedangkan kompensasi hanyalah nilai nilai lebih yang dapat dirasakan oleh pribadi masing-masing, sedangkan untuk menciptakan kinerja yang maksimal pada PT.PLN Persero Area Samarinda membutuhkan kerjasama tim dari satu ke yang lainnya.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain :

1. Jumlah sampel yang digunakan sangat minim dari jumlah total karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, dikarenakan adanya batasan pada ketersediaan responden dalam melakukan pengisian kuisioner yang kami berikan. Terutama pada karyawan yang di bagian lapangan yang cukup jarang untuk ada waktu mengakses dikarenakan banyaknya pekerjaan di lapangan dan banyak karyawan lapangan yang kurang paham dengan cara mengakses internet.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan dalam pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden. Dan, terdapat faktor lain seperti faktor kejujuran dalam melakukan pengisian kuisioner.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, disarankan yakni :

1. Bagi karyawan di bagian seperti teknisi, jaringan dan pelayanan PT.PLN Persero Area Samarinda diharapkan untuk dapat meningkatkan hubungan baik antar yang lainnya sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal juga serta mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan.
2. Bagi manajemen kantor PT. PLN Persero Area Samarinda diharapkan untuk Menambahkan Bonus bagi karyawan yang bekerja dengan mencapai target melalui penilaian kerja tahunan Ataupun Memberikan Upah bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memperhatikan Motivasi Kerja yang membuat pegawai betah pada pekerjaannya, Perusahaan juga harus mampu menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan juga melakukan wawancara pada sumber yang kompeten.