

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Pemasaran PT Federal *International Finance* (FIF) dengan nilai regresi sebesar 0,236 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 2,404 dengan nilai signifikan sebesar 0,023.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Pemasaran PT Federal *International Finance* (FIF) dengan nilai regresi sebesar 0,564 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 3,736 dengan nilai signifikan sebesar 0,001.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Pemasaran PT Federal *International Finance* (FIF) dengan nilai regresi sebesar -0,237 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar -2,545 dengan nilai signifikan sebesar 0,017.
4. Motivasi kerja, kompensasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Pemasaran PT Federal *International Finance* (FIF) dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,742. Dimana variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,736.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Federal *International Finance* (FIF)

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis menyarankan bahwa motivasi kerja yang telah telah baik di perusahaan dapat ditingkatkan, misalnya dengan dengan memberikan *reward* atau bonus tambahan untuk karyawan yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis menyarankan bahwa kompensasi dapat ditingkatkan, misalnya dengan memberikan kompensasi kepada karyawan benar-benar yang menunjukkan kinerja yang baik, selain itu kompensasi diberikan secara transparan.
- c. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disarankan perusahaan dapat memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan misalnya mempekerjakan karyawan sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Dimana pimpinan diharapkan memberikan tugas kepada karyawan yang proporsional sesuai bidangnya, dan memperhatikan emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang dialami oleh karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kinerja karyawan karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.