

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor direksi PT. Pabrik Gula Rajawali II. Mengacu pada hasil dan pembahasan yang diperoleh dari pengujian data yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan pada poin-poin di bawah ini:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor direksi PT. Pabrik Gula Rajawali II. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian. Dengan kata lain, hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor direksi PT. Pabrik Gula Rajawali II. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian. Dengan kata lain, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor direksi PT. Pabrik Gula Rajawali II. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian. Dengan kata lain, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER  
SYEKH NURJATI CIREBON

## B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut hasil penelitian, hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan cara berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif, dalam variabel kompensasi, indikator “Insentif yang diberikan mendorong peningkatan motivasi kerja” mendapat nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan menyesuaikan kebijakan insentif berdasarkan kinerja individu dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan program penghargaan tambahan seperti *Employee of the Month*, bonus kinerja tahunan, atau pemberian voucher belanja dan liburan bagi karyawan dengan pencapaian terbaik sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras karyawan, Program penghargaan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif.
2. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif, dalam variabel lingkungan kerja, indikator “Hubungan antar rekan kerja terjalin saling mendukung” serta “Suasana kerja yang terbuka dan saling mendukung” mendapat nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan meningkatkan kerja sama tim melalui berbagai kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan, seperti *team building* atau kegiatan sosial bersama. Selain itu, menciptakan budaya komunikasi yang lebih terbuka serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam diskusi dapat meningkatkan rasa saling mendukung di lingkungan kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif, dalam variabel motivasi kerja, indikator “Kebebasan mengambil keputusan terkait pekerjaan yang diberikan” mendapat nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat diperbaiki salah satunya dengan memberikan lebih banyak keleluasaan bagi karyawan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti memberikan kebebasan dalam menentukan metode kerja yang paling sesuai untuk menyelesaikan tugas mereka, memilih alat atau teknologi yang mendukung efisiensi kerja, serta mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel berdasarkan prioritas dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Penerapan

kebijakan desentralisasi dalam pengambilan keputusan ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap motivasi kerja mereka.

