

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Airlangga Utama Konsultan, maknanya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja menjadi faktor internal yang mampu mendorong peningkatan kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal, memenuhi target, dan menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan. Motivasi juga berperan sebagai energi penggerak yang memengaruhi ketekunan, tanggung jawab, dan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan proyek.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwasanya kompensasi yang adil, layak, dan sesuai beban kerja berkontribusi besar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompensasi memberi rasa aman, mengoptimalkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen terhadap perusahaan. Dalam konteks kerja proyek yang dinamis seperti CV. Airlangga Utama Konsultan,

pemberian kompensasi yang jelas dan proporsional terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi performa karyawan.

3. Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji simultan memperlihatkan bahwasanya kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberi kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja. Perihal ini mengindikasikan bahwasanya pencapaian kinerja optimal tidak hanya bergantung pada dorongan internal berupa motivasi, namun turut pada sistem kompensasi eksternal yang diberi perusahaan. Sinergi antara motivasi dan kompensasi menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan untuk memberi performa terbaik.

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Airlangga Utama Konsultan, penelitian ini menghasilkan beberapa saran yang sekaligus memuat implikasi praktis, manajerial, organisasional, dan akademis sebagai berikut:

1. Saran Praktis dan Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen CV. Airlangga Utama Konsultan disarankan untuk memberikan perhatian serius terhadap kedua aspek tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui

pemberian peluang pengembangan kompetensi, penghargaan atas capaian kinerja, kejelasan pembagian tugas proyek, serta komunikasi yang konstruktif antara pimpinan dan karyawan.

Di samping itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan proporsional dengan beban serta tanggung jawab kerja. Penerapan sistem kompensasi yang sesuai tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berimplikasi pada kepuasan, komitmen, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan berbasis proyek.

2. Saran Organisasional dan Kebijakan SDM

Secara organisasional, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk membangun iklim kerja yang kondusif dengan memperkuat motivasi internal karyawan dan memastikan sistem kompensasi yang adil.

Implikasi dari saran ini ialah perlunya penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi, mencakup sistem penilaian kinerja, pemberian *insentif*, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Kebijakan SDM yang dirancang secara strategis diharapkan mampu menekan tingkat *turnover*, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

3. Saran Teoretis

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang membentuk perilaku kerja produktif, sedangkan kompensasi berfungsi sebagai faktor eksternal yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

Implikasi teoretis dari temuan ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak lahir dari satu faktor tunggal, melainkan dari interaksi antara aspek psikologis dan struktural dalam organisasi. Pemahaman ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan model teoretis kinerja karyawan, khususnya pada konteks perusahaan jasa konsultansi dengan karakteristik kerja berbasis proyek.

4. Saran Akademis dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa, terutama terkait motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, studi ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan tinjauan pustaka bagi penelitian yang dilakukan pada perusahaan jasa konsultansi atau organisasi dengan dinamika kerja berbasis proyek.

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, serta menggunakan pendekatan atau metode penelitian yang berbeda agar diperoleh pemahaman

yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan kaidah metodologi ilmiah. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan ruang lingkup objek penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu CV. Airlangga Utama Konsultan di Kabupaten Madiun. Dengan demikian, hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan jasa konsultasi lain yang memiliki karakteristik organisasi, skala usaha, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang berbeda.

2. Keterbatasan jumlah dan karakteristik responden

Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 55 karyawan dengan status kepegawaian yang beragam, seperti karyawan tetap, kontrak, proyek, *freelance*, dan magang. Keberagaman status kerja tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi terhadap motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja, yang belum sepenuhnya dapat dikendalikan dalam penelitian ini.

3. Keterbatasan variabel penelitian

Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel *independen*, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian.

4. **Keterbatasan metode pengumpulan data**

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Kondisi ini memungkinkan adanya bias jawaban, seperti kecenderungan responden menjawab secara normatif atau tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata yang dialami dalam lingkungan kerja.

5. **Keterbatasan waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu dan bersifat potret sesaat (*cross-sectional*), sehingga belum mampu menggambarkan perubahan motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang, terutama pada perusahaan dengan sistem kerja berbasis proyek yang dinamis.

6. **Keterbatasan pendekatan analisis**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, sehingga hubungan yang dihasilkan masih bersifat linier. Pendekatan ini belum mampu menjelaskan hubungan yang lebih kompleks atau tidak langsung, seperti pengaruh mediasi atau moderasi antar variabel.