

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian tentang Peran Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada UD Tajuwit Motor, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian pada UD. Tajuwit Motor bahwa variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan seperti halnya upah lembur, insentif kurang memuaskan maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan pada UD. Tajuwit Motor.
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada UD. Tajuwit Motor adalah positif dan signifikan. Sehingga bisa disimpulkan dengan pemberian kompensasi yang maksimal dapat mempertahankan tenaga kerja berpotensi bagi UD. Tajuwit Motor, seperti halnya tidak adanya karyawan yang merasa senioritas yang menjadikan suasana kerja kurang kondusif dan membuat karyawan kurang nyaman, lalu pemberian libur yang cukup bagi karyawan serta peningkatan gaji secara sistematis karena

kontribusi karyawan terhadap perusahaan maka hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap UD. Tajuwid Motor. Sebaliknya jika kompensasi kurang maksimal maka perusahaan bisa kehilangan tenaga kerja yang berpotensi atau menurunkan loyalitas karyawan pada UD. Tajuwid Motor.

## **B. Saran**

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak UD. Tajuwid Motor. Dari hasil penelitian peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi UD. Tajuwid Motor disarankan untuk lebih memperhatikan lagi dalam pemberian kompensasi untuk menjaga semangat kerja karyawan serta komitmen karyawan pada UD. Tajuwid Motor.
2. Bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama, bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi kerja dan loyalitas saja, namun penelitian dapat dikembangkan dengan mengganti atau menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau peningkatan kinerja karyawan.