

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang "Pengaruh Moderasi Motivasi Kerja Pada Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Driver DNA Taxi di PT Dharma Nusa Abadi Magelang)" dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap motivasi kerja *driver*.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja *driver*.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja *driver*.
4. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja *driver*.
5. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara simultan terhadap kinerja *driver*.
6. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung.
7. Berdasarkan hasil analisis terhadap demografi responden diperoleh kesimpulan bahwa sebagian driver berjenis kelamin pria, berstatus telah

menikah, berusia antara 22-26 tahun, telah bekerja selama 2-5 tahun, dan memiliki pendapatan harian rata-rata sebesar Rp 50.000 – Rp 100.000.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Bagi pihak manajemen PT Dharma Nusa Abadi Magelang masih perlu meningkatkan beberapa aspek khususnya kompensasi finansial seperti dampak gaji terhadap semangat kerja, kemudahan izin kerja, adanya komunikasi yang baik dari pimpinan, kesesuaian besarnya gaji yang diterima, dan adanya penghargaan dalam lingkungan kerja. Beberapa hal tersebut perlu ditingkatkan manajemen PT Dharma Nusa Abadi Magelang masih karena masih dinilai rendah oleh *driver*. Selain itu perbaikan tersebut ditujukan untuk merangsang adanya penilaian dari dalam diri *driver* atas hasil kerja, dan meningkatkan ketepatan waktu kehadiran.
2. Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang aspek manajerial serta bidang peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai inspirasi dan referensi untuk melakukan penelitian dalam bidang sejenis. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa hal, antara lain sebagai berikut:
 - a. Penelitian dilakukan dengan menambah variabel-variabel yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Membandingkan beberapa objek penelitian seperti instansi dunia pendidikan (universitas) dalam aspek motivasi dan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik.

