

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis dekriptif memberikan gambaran kategori persepsi tentang Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang tergolong **“Baik”**, dengan nilai persentase persepsi kompensasi (78%), motivasi (89%), kepemimpinan (77%), kinerja karyawan (86%), dan kepuasan kerja (82%). Jika dibandingkan hipotesis yang dibuat, maka hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti.
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang dan hasil penelitian ini menolak hipotesis yang diajukan.
3. Variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Jika dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat maka penelitian ini sama dengan hipotesis yang diajukan.
4. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ini ditolak.

5. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Maka hipotesis yang dibuat menunjukkan bahwa penelitian ini ditolak.
6. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja di PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Jika dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat maka hasil penelitian ini diterima.
7. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Jika dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat maka hasil penelitian ini diterima.
8. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Jika dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini maka hasil hipotesis ini diterima.
9. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja mampu memediasi variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya PT.ASDP Indonesia Ferry harus memperhatikan sistem kompensasi di dalam perusahaan agar karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya. Pada variabel motivasi PT.ASDP Indonesia Ferry tetap memperhatikan motivasi karyawan dengan cara mengembangkan diri dalam bentuk pengembangan karier sehingga karyawan akan semakin baik kinerjanya. Demikian variabel kepemimpinan, pimpinan harus tetap senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat membuat karyawan memaksimalkan kinerjanya di PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang adalah perusahaan perlu mempertimbangkan masukkan dari karyawan tentang penetapan gaji tidak tergantung dengan masa kerja, akan tetapi juga ada pada kemampuan karyawan yang dapat dilihat pada hasil penilaian kinerja karyawan. Lalu perlu adanya standar penetapan insentif/bonus perorangan yang diketahui karyawan perusahaan, seperti misalnya insentif sejumlah sekian untuk karyawan yang berhasil menciptakan prestasi kerja sehingga dengan begitu kompensasi yang semakin tinggi serta kinerja karyawan, agar dapat meningkat pada kategori sangat baik.
2. Perlu adanya perhatian yang lebih terhadap motivasi kepada setiap karyawan, karena hal ini juga sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Baiknya pimpinan diharapkan pula untuk menerapkan gaya-gaya kepemimpinan yang karismatik, lebih peka terhadap bawahan memberikan dorongan atau motivasi agar bawahan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan juga untuk memengaruhi bawahan dan hal ini bisa menggerakkan karyawan baik secara individu atau kelompok dapat sebagai penunjang tujuan dan bawahan akan terdorong dengan kepekaan atau perhatian dari pemimpin yang ada dalam PT.ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang.
4. Bagi peneliti lainnya, disarankan untuk menambah sampel penelitian tidak saja pada perusahaan namun dapat menambah pada jenis-jenis organisasi

yang berbeda. Serta dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian dengan variabel-variabel yang lebih menarik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dessler, Gary. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: PT. Alfabeta.
- Hadi, Sutrisno, 2000, Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2017, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasiram, Moh. 2008. Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers, 2017
- Levis, L. R. (2013). Metode Penelitian Perilaku Petani. Yogyakarta: Ledalero.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.

- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Jurnal :**

- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya*. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Fian Ardiaz. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja Pada BRI Tbk Cabang Malang*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*
- I Komang Gede. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Isnaini Abdullah. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. *Jurnal of Business and Innovation Management*.
- Iwan Wijaya. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. *Jurnal Agora*.
- Made Suprpta. 2015. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.

- Ningrum Rahayu. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Jurnal UMMA.
- Julita, dan Nel arianty. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan.
- Rahayu Saputri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam. Jurnal of Applied Bussiness Administration.
- Syamsurizal,2016. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi.Jurnal Warta Edisi
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. eJournal Vol. 1, No. 1, 41-38.
- Fauzi, Usman. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185
- Muhamad Iman Tindow dkk, 2014 “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca”. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Cicilia lihawa dkk 2016, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)”. Jurnal aplikasi manajemen.
- Hidayat 2006 “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah” eJournal undip.
- Brahmasari dan Suprayetno 2008, “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Munir dkk 2018, “Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Jurnal Of Management.
- Rini Fitriantini dkk 2020, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram”. Jurnal Distribusi

### **Skripsi & Tesis :**

Anoki, H Dito, 2010, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Delvi Kartika (2018), yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara*". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Djoko Setyo Widodo(2017), yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*". Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana Bekasi.

Kresna Yudha (2018), "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*". Tesis UIN Raden Fatah Palembang.

Mulyana (2018), "*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makassar*". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nurmadinah (2015), "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Bkkbn Sulawesi-Selatan*". Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Putri Novrita (2021), "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*". Thesis Universitas Islam Riau.

Rika Astika (2021), "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar*". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Rival Efendi (2019), "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang*".

Safaruddin Ananda (2016), yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga*".