

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka bisa ditarik atau diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya unsur yang membentuk karakteristik kompensasi seperti besarnya gaji yang diterima, perusahaan memberikan insentif, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan jabatan yang cukup, perusahaan memberikan fasilitas kerja akan meningkatkan motivasi. Berarti hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Karakteristik Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Dengan demikian semakin tinggi unsur-unsur karakteristik pengembangan karir seperti perusahaan memberikan jabatan sesuai dengan prestasi, dengan prestasi kerja, karyawan dapat dipromosikan, tidak berniat pindah kerja, teman kerja dan atasan memberikan dukungan, diberikan kesempatan yang sama untuk seleksi karyawan internal akan meningkatkan Motivasi. Berarti hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

3. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa kepemimpinan tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya unsur yang membentuk karakteristik Kepemimpinan seperti karyawan terlibat dalam keputusan-keputusan atasan yang berkaitan tentang pekerjaan, atasan berusaha untuk menyampaikan informasi-informasi atasan mempunyai kecakapan untuk mengatur para bawahan tidak akan memberikan efek terhadap motivasi. Berarti hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.
4. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Karakteristik Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi unsur-unsur karakteristik besarnya gaji yang diterima, perusahaan memberikan insentif, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan jabatan yang cukup, perusahaan memberikan fasilitas kerja tidak akan memberikan dampak pada kinerja. Berarti hipotesis keempat terbukti kebenarannya.
5. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Karakteristik pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi unsur-unsur karakteristik pengembangan karir seperti perusahaan memberikan jabatan sesuai dengan prestasi, dengan prestasi kerja, karyawan dapat dipromosikan, tidak berniat pindah kerja, teman kerja dan atasan memberikan dukungan, diberikan kesempatan yang sama untuk seleksi karyawan internal tidak akan memberikan efek terhadap kinerja. Berarti hipotesis kelima terbukti kebenarannya.

6. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Karakteristik kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi unsur-unsur karakteristik kepemimpinan seperti karyawan terlibat dalam keputusan-keputusan atasan yang berkaitan tentang pekerjaan, atasan berusaha untuk menyampaikan informasi-informasi atasan mempunyai kecakapan untuk mengatur para bawahan tidak akan memberikan efek terhadap kinerja. Berarti hipotesis keenam terbukti kebenarannya.
7. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa Motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya unsur yang membentuk karakteristik Motivasi seperti bersedia tanggung jawab terhadap hasil kerja, menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan, menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman kerja, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki loyalitas, menyukai pekerjaan yang menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang akan memberikan efek terhadap kinerja. Berarti hipotesis ketujuh terbukti kebenarannya.
8. Dari hasil analisis intervening menunjukkan bahwa variable *Kompensasi* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi, yang dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} mediasi sebesar 7,458 dengan nilai t_{table} sebesar 2,042 karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka ada pengaruh media yang disebabkan oleh motivasi. Berarti hipotesis kedelapan terbukti kebenarannya.

9. Dari hasil analisis intervening menunjukkan bahwa variable *pengembangan Karir* memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi, yang dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} mediasi sebesar 17,125 dengan nilai t_{table} sebesar 2,042 karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka ada pengaruh mediasi yang disebabkan oleh Motivasi. Berarti hipotesis kesembilan terbukti kebenarannya.
10. Dari hasil intervening menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi, yang dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} mediasi sebesar -0,3906 dengan nilai t_{table} sebesar -2,042 karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka ada tidak pengaruh mediasi yang disebabkan oleh Motivasi. Berarti hipotesis kesepuluh terbukti kebenarannya.

B. Keterbatasan

Pada penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan berikut:

1. Variabel independen yang diteliti terbatas pada variable yaitu *kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan, motivasi dan kinerja* yang diteliti di Girisuka Dana di Wonogiri.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Girisuka Dana di Wonogiri sehingga penelitian akan berbeda jika dilakukan di daerah atau kota lain.

C. Saran

1. Berkaitan dengan Manajerial
 - a. Pada faktor kinerja karyawan perlu adanya peningkatan hubungan anatar pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya
 - b. Diperlukan adanya pelatihan *skill managerial*, pelatihan *team work*, disamping memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru bagi para pegawai dalam kaitannya peningkatan kemampuan *public service oriented*.
2. Saran untuk penelitian mendatang
 - a. Menambah jumlah variabel yang digunakan dalam menganalisis Sikap Pegawai.
 - b. Terkait dengan waktu dan objek penelitian, maka untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel yang mempengaruhi sikap pegawai pada perubahan organisasi maka perlu dilakukan penelitian pada organisasi dimana proses perubahan telah berjaan dalam kurun waktu yang lama.