

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan hipotesis

Tabel 5.1
Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H ₁	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Signifikan
H ₂	Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Signifikan
H ₃	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Tidak Signifikan

Dari hasil yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,523, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 2,699 sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian variabel independen yang diteliti memiliki kelayakan dan ketepatan model regresi terhadap variabel dependen.
3. Dari hasil perhitungan (R^2) sebesar 0,247, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 24,7% dan 75,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

B. Keterbatasan penelitian

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera yang berjumlah sedikit, akan lebih baik jika sampel yang digunakan seluruh karyawan disetiap jabatan PT Prima Sejahti Sejahtera, sehingga hasil penelitian dapat dikembangkan menjadi lingkup yang lebih luas.
2. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti tidak dapat menunggu saat responden melakukan pengisian kuesioner, sehingga pengisian kuesioner tidak sempurna.

C. Saran-Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan diatas, penulis mencoba memberikan saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya, antara lain:

- a) Bagi penelitian selanjutnya obyek penelitian dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian.
- b) Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain guna mengembangkan penelitian yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Selain menggunakan kuesioner, peneliti dapat menggunakan metode wawancara agar data dan informasi yang didapatkan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

2. Bagi PT Prima Sejati Sejahtera

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang diperoleh, maka dapat diajukan beberapa saran serta implikasi manajerial yang dapat ditetapkan guna pengembangan karyawan PT Prima Sejati Sejahtera yaitu:

- a) Dengan adanya penelitian ini PT Prima Sejati Sejahtera mendapat gambaran mengenai kinerja karyawan dan mengimplementasikan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Prima Sejati Sejahtera.
- b) Diharapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan kepuasan kerja dengan menghargai hasil karyawan, dan menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan dan dengan pimpinan.
- c) Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang terdorong untuk mencapai sesuatu hal yang memang menjadi keinginannya, sebaiknya pihak PT Prima Sejati Sejahtera perlu memberikan beberapa kegiatan diluar kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya seperti seminar dan penghormatan atau menciptakan program jaminan karir.

D. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun

variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan PT. Prima Sejati Sejahtera sehubungan dengan usaha meningkatkan kinerja karyawan antara lain:

1. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dikatakan layak dan sesuai atas jasa yang diberikan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan kondisi tersebut dengan menyesuaikan beberapa kompensasi bersamaan dengan meningkatnya kinerja karyawan atau memberikan jenis kompensasi baru agar karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya. Disisi lain perusahaan hendaknya selalu mengikuti perkembangan peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan agar pemberian kompensasi dapat diberikan dengan bijak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, H., & Idrees, W. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *Internasional Journal of Business and Social Science* , 3, 174-180.
- Currall, S., Towler, A., TA, Judge, & Kohn. (2005). Pay satisfaction and organisasi outcomes. *Personnel Psychol* , 613-640.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Surmaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* , 155-168.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *Internasional Journal of Business and Social Science, Vol. 5* , 302-309.
- Jamil, Bilal, & Raja, N. S. (2011). Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* , 3, 907-913.
- Mangkunegaran, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Kesembilan ed.). Bandung: PT Remaja Rosa Karya.
- Meyer, M. (1999). Managing human resources development. An outcomes-based approach. *Durban Butterworth Publishers (Pvt) Ltd* .
- Nurchayani, M. N., & Adnyani, D. I. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja". *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5, 500-532.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of job Satisfaction and Motivation Toward Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Jurnal of Education Practice* , 72-79.
- Parmita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* , 125-144.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2 ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

- Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work. A cross-national analysis of levels and determinants of job satisfaction. *j. Socio-Ekon* , 517-538.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Upms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *JEB Vol. 2 No. 3* , 175-194.
- Sulistyo, B. U. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)* , 376-393.
- Wicaksana, R. H., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (t.thn.). Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. 144-155.
- Windy, A. M., & Hundiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review* , 215-228.