

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Hipotesis pertama diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Indo Pratama Surabaya.
2. Hipotesis kedua diterima, yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Indo Pratama Surabaya.
3. Hipotesis ketiga ditolak, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Indo Pratama Suarabaya.
4. Hipotesis keempat ditolak, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Indo Pratama Suarabaya.
5. Hipotesis kelima diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indo Pratama Surabaya.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian hanya mencakup karyawan PT. Surya Indo Pratama Surabaya, sehingga hasil penelitian ini untuk penggeneralisasiannya sangat terbatas.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tanpa memperhatikan faktor lain yang kemungkinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indo Pratama Surabaya.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya sesuai dengan judul yakni, pengaruh motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Tentunya dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Tidak menutup kemungkinan bahwa masih terdapat variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang masih bertemakan kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi pelengkap atau penyempurna dari penelitian ini.

2. Saran Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mempertahankan, terlebih meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kompensasi yang mana akan memunculkan rasa kepuasan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, pemberian motivasi kepada karyawan oleh atasan dan juga melalui kebijakan perusahaan perlu diterapkan. Mengenai kompensasi, masih terdapat banyak karyawan yang sebenarnya kurang puas dengan jenis – jenis kompensasi yang diberikan, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan insentif serta peluang promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Maka dari itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kembali, apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dan kinerja karyawan karyawan, kondisi perusahaan dan kondisi pasar. Dalam hal kepuasan kerja, perlu diperhatikan bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang bervariasi dan lebih inovatif, sehingga dalam bekerja karyawan

akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Semua hal ini tentunya adalah sesuatu yang harus diperbaiki guna meningkatkan kinerja karyawan yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Brahmasari, I. A. dan Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September 2008 : 124-135.
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta : Penerbit :PT Indeks.
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Edisi 10. Jakarta : Penerbit :PT Indeks.
- Durianto et al. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui. Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I dan Fuad. 2005. Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit. Universitas Diponegoro.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, T.H. 2005. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*”, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 7 : 171-188.
- Kusnendi, MS. 2008. Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sampel dengan LISREL*. Bandung : Alfabeta

- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). *Applications of Structural Equation Modeling in psychological research*. *Annual Review of Psychology*, 51, 201-226.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkuprawira, T. S. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mawarni. 2016. “*pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada pemerintah daerah (Studi pada Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Natuna)*”, 3 : 95-103
- Nasrudin, E. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Pradita, M. Y. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4, Juni 2017 : 153-164.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Randhy, N. 2015. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya*” e-*Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1 : 80-93
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.
- Siagian, S. 2012. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Suwatno, P. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sudiki dan Wadji. 2016. “Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18 : 178-185
- Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Sitinjak J.R.T dan Sugiarto. 2006. LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triantoro, S. 2004. “Kepemimpinan”. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, A. 2012. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 : 432-472
- Umar, A. 2012. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, Juni 2012 : 432-472.
- Waluyo, Winoto. 2011. *Panduan Aplikasi SEM untuk Aplikasi Model dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen*. PT. Indeks. Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Yamin, S dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta : Salemba Infotek.