

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak memberikan pengaruh dalam meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan tetap PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun.
2. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa kompensasi non finansial dalam bentuk pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan tetap PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun.

5.2 Keterbatasan

1. Terkait dengan nilai R^2 sebesar 0,134 (13,4%) dan sisanya sebesar 86,6% (100%-13,4%) dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tidak hanya dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial), sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden yang terkadang dalam menjawab berbeda dengan keadaan sesungguhnya, sehingga hasil yang diperoleh hanya berdasarkan kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan interview atau wawancara.

3. Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan menitipkan kuesioner kepada staf Bagian Umum dikarenakan penerapan protokol kesehatan covid-19 PPKM Darurat Level 3. Dalam hal ini, peneliti tidak bisa mendampingi responden saat pengisian kuesioner, dimana mungkin terdapat pertanyaan-pertanyaan yang kurang dipahami sehingga dalam pengisiannya responden tidak dapat menjawab secara maksimal.
4. Pengukuran pada kompensasi non finansial hanya menggunakan dua indikator saja.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran Praktis

1. Diharapkan perusahaan memperbaiki sistem kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah diberikan sebab sistem yang digunakan perusahaan kurang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga perlu ditinjau ulang mengenai pemberian gaji, insentif, tunjangan, kondisi lingkungan kerja, tanggung jawab, dan wewenang untuk bertindak agar meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah ditentukan agar mencapai hasil yang lebih maksimal.

5.3.2 Saran Akademisi

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan teori-teori pendukung sebagai bahan rekomendasi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Termasuk dalam upaya mengembangkan indikator pengukuran kompensasi non finansial.
2. Nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,134 yang artinya variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 13,4% dan sisanya 86,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan untuk fokus memperluas wilayah riset dan dapat menambahkan variabel lain yang terkait dengan variabel-variabel yang

diprediksikan mempengaruhi motivasi kerjajika nantinya ingin melakukan penelitian sejenis dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Christian, C.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Organisasi SMA Negeri 3 Salatiga. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 7(3). 522-526.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi ke-14). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara,A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-2).Bandung:Alfabeta.
- Miyono, N., Retnaningdiastuti, & Ratnaningsih K.(2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tengan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 9(3). 278-283.
- Neuman, W.L. (2014). *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*. Assex: Pearson New International Edition.
- Notoatmodjo, S.(2003).*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Nurchayani, N.M., & Adnyani, I.D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*(Doctoral dissertation, Udayana University). Didapat dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/16159/11543>.
- Pamungkas, G.S.W dan Wibowo P. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas Kelas IIB Mojokerto. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 8(2). 15-19
- Permadi, I.G.A.D.E. (2020). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada bengkel utama motor cakra negara. *GanecSwara*, 14(2), 715-720.
- Peraturan Walikota Madiun Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Taman Sari Kota Madiun. http://dokum.madiunkota.go.id/upload/246/PERWAL_45.pdf (diakses pada 28-08-2021)
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V., dan Sagala E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajarafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., Terjemahan oleh Diana Angelica, 2014, *Perilaku Organisasi, Buku Satu, Edisi Dua Belas*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang .P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sembel, S.S., Adolfina, & Taroreh, R.N. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).3108-3117.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional* (edisi ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSPDM provinsi Jambi. *JlUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 20(1). 104-112.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-1). Jakarta: Kencana.