

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Union Sapoerna Triputra Persada Ketapang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap, diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap, diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap, diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini hanya pada satu perusahaan dengan sampel sebesar 77 karyawan tetap PT Union Sampoerna Triputra Persada Ketapang, dengan hasil pengujian hipotesis yang belum konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan penelitian saat ini, yaitu hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor yang dikaji pengaruhnya dalam penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja dengan nilai koefisien

determinasi (Adjusted R²) sebesar 55,9% yang menunjukkan bahwa terdapat 44,1% faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang dikaji.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Akademik

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan pada hasil penelitian ini, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mengkaji kembali pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan melakukan kajian secara dimensional misalnya kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, atau pun pada penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian dengan tema yang sama pada perusahaan yang bergerak di bidang lain dengan menambahkan variabel lain yang diprediksikan memengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

Nilai rata-rata dimensi kinerja karyawan (perencanaan/organisasi terkait dengan pekerjaan) berdasarkan tanggapan pegawai masih di bawah nilai rata-rata kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan perhatian lebih pada kemampuan karyawan dalam merencanakan dan mengorganisasikan pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, agar lebih kreatif dan inovatif dalam penyelesaian pekerjaan agar lebih efektif dan efisien, manajemen waktu yang lebih baik lagi serta kemampuan dalam menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif semakin meningkat. Hal lain yang perlu diberi perhatian lebih agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja terkait aspek komitmen atau inisiatif para karyawan.

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, misalnya dengan menghargai dan mengakui kelebihan dan hal-hal positif masing-masing karyawan. Tanggapan karyawan atas salah satu pernyataan dari dimensi motivasi kerja (kebutuhan akan penghargaan) tentang perasaan dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kelebihan dan hal-hal positif yang dilakukan di lingkungan kerja nilainya lebih

rendah dari nilai rata-rata dimensi kebutuhan akan penghargaan. Item pernyataan lain yang mendapatkan nilai rata-rata kurang dari 4,00 dari dimensi kebutuhan akan penghargaan adalah tentang pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek penghargaan atas karyawan yang berprestasi dan hubungan antar karyawan dan atasan agar semakin harmonis dengan memberikan pujian dan pengakuan bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan serta acara-acara kebersamaan seperti: olah raga bersama, rekreasi bersama, dan jika kondisi pandemi covid-19 masih ada, dapat dilakukan dengan tetap menjaga protokol kesehatan yang dianjurkan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A. dan Tamini, H. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 04 (02): 59-68 59.
- Afnita, M., Muis, M. dan Umar, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketanagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, Vol. 3 No. 2: 172 – 17.
- Arisanti; K.D., Ariadi Santoso; A., dan Siti Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, Vol. 2 (1): 101-112.
- Astuti, R. dan Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)* Vol. 5 (2): 1-10.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiastuti, D. dan Bandur, A. (2018). *Validitas dan Relibilitas*. Mitra Wacana Media.
- Harapah, F.S dan Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkas Putra II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1.
- Ghozali, I.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengimbangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hertanto, E. (2021). [Kuesioner motivasi kerja pegawai \(model Abraham Maslow\) KU https://www.academi.edu/24055395/](https://www.academi.edu/24055395/)
- Heriyanto, A.Y.B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 12 (1): 90-98,
<https://www.solutiva.co.id/partner/pt-union-sampoerna-triputra-persada-ustp/>

<https://www.talenta.co/blog/administrasi-hr/tantangan-dan-strategi-hr-hadapi-new-normal-saat-pandemi-covid-19/> 30 juli 2020.

Junadi. 2014. *Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi t*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi: Seri Tutorial Analisis Kuantitatif, diunduh dari <http://repository.unja.ac.id>, pada 31 Desember 2021.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Hudaidah, I. M.(2012). Modified toca colour finder (M-TCF) dan kromatofor sebagai penduga tingkat kecerahan warna ikan komet (*Carasius auratus auratus*) yang diberi pakan dengan proporsi tepung kepala udang (TKU) yang berbeda. *e-Jurnal Rekayasa dan Teknologi Budidaya Perairan*, 1(1).

ImmanueMas'ud, F. (2017). *Analisi Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada badan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Diponegoro Journal Of Management ,Vol. 6 (4):1-11.

Lumiu, C.A.. Pio, J.R.. dan Tatimu, T. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 (3)

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Margaritis, M. Hosyeana. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada SMA Stella Duce 2 Yogyakarta). *Skripsi Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, diunduh dari <https://repository.usd.ac.id>, pada tanggal 31 Desember 2021.

Sugiyono. (2015)*Metode Penelitian Manajemen*.Bandung:Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sherlie & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 (1): 756-765.
- Sri Mualidah, P. & Sinaulan. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNIPAC. *Jurnal Ekonomi*, Vo. 21 (2): 198-209.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Wijaya, T. dan Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal Agora* Vol. 3 (2): 37-45.