

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Persamaan Regresi Berganda untuk variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) , maka diperoleh persamaan :

$$Y = 1,928 + 0,311 X1 + 0,276 X2 + 0,398 X3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 1,928. Artinya jika Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Motivasi Kerja (X3) bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,928 satuan;

b1 = 0,311. artinya jika Kompensasi Finansial (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satuan; b2 = 0,276 artinya jika Kompensasi Non Finansial (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,276 satuan;

$b_3 = 0,398$ artinya jika Motivasi Kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,398 satuan.

2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, dihasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,753 ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.
3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 56,7% ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) memberikan pengaruh simultan sebesar 56,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Beta \times Zero-order, maka diperoleh nilai persentase pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi Finansial (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,1477 atau 14,77% terhadap Kinerja Karyawan (Y); Kompensasi Non Finansial (X_2) memberikan pengaruh sebesar 0,1775 atau 17,75% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X_3) memberikan pengaruh sebesar 0,2414 atau 24,14% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Pengujian Hipotesis , maka diperoleh hasil :

- a. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), maka diketahui nilai F_{hitung} sebesar 22,266 dengan F_{tabel} sebesar 2,786. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,266 > 2,786$) maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Financial (X_1) sebesar 2,084 dan t_{tabel} 2,008. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 2,174 dan t_{tabel} 2,008. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 2,676 dan t_{tabel} 2,008. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Salah satu usaha untuk mempertahankan eksistensi perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan nya. Untuk itu perusahaan harus melakukan berbagai cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, beberapa cara meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, serta motivasi kerja. Perusahaan sudah seharusnya memperhatikan sumber daya manusia yang di miliknya, dengan memberikan yang terbaik untuk karyawannya karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran untuk perusahaan.

Untuk itu penulis memiliki beberapa saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya, di antaranya adalah :

1. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten hendaknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi pemberian kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial nya, karena dari hasil penelitian diketahui kedua variabel ini memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Meningkatkan kompensasi finansial dapat dilakukan dengan cara meningkatkan gaji,bonus, serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan sedangkan meningkatkan kompensasi non finansial dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan untuk melatih kemampuan yang dimiliki, pengakuan atas prestasi yang dimiliki karyawan, dan lain sebagainya.
2. Para pemimpin pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebaiknya dapat mempengaruhi karyawannya untuk lebih lagi meningkatkan motivasi kerja, karena variabel motivasi kerja ini memberikan pengaruh paling

besar di antara variabel lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi bisa dilakukan dengan cara menjalin komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan, pimpinan dan karyawan perlu bersama-sama untuk mendiskusikan masalah pekerjaan, dengan demikian akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif yang akan membuat karyawan di akui keberadaannya dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.

3. Bagi penulis selanjutnya diharapkan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama, dengan perluasan populasi ke bagian - bagian lain, atau dengan menggunakan variabel independen lain untuk mengukur kinerja karyawan misalkan berdasarkan *gender*, lingkungan kerja, dan lain – lain.