

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Regresi Berganda untuk variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19,841 - 0,031X_1 + 0,371X_2 - 0,160X_3$$

Arti dari persamaan di atas adalah:

$a = 19,841$  artinya jika Kompensasi Finansial 0 (tidak ada Kompensasi Finansial), Kompensasi Non Finansial 0 (tidak ada Kompensasi Non Finansial), dan Motivasi 0 (tidak ada Motivasi), maka tingkat Kinerja Karyawan adalah 19,841.

$b_1 = -0,031$  artinya jika Kompensasi Finansial meningkat sebesar 1 tingkatan dan Kompensasi Non Finansial serta Motivasi 0, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,031 tingkatan.

$b_2 = 0,371$  artinya jika Kompensasi Non Finansial meningkat sebesar 1 tingkatan dan Kompensasi Finansial serta Motivasi 0, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,371 tingkatan.

$b_3 = -0,160$  artinya jika Motivasi meningkat sebesar 1 tingkatan dan Kompensasi Finansial serta Kompensasi Non Finansial 0, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,160 tingkatan.

2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*, dihasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,395. Hasil korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah dan positif atau searah antara variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,156. Artinya nilai sebesar 15,6% menunjukkan bahwa variasi perubahan tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.
4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Pengujian Hipotesis, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:
  - a. Variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai *p-value (Asymp Sig)* sebesar 0,044. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria uji t, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Motor Bandung.
  - b. Variabel Kompensasi Non Finansial memiliki nilai *p-value (Asymp Sig)* sebesar 0,038. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria uji t, dapat disimpulkan

bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Motor Bandung.

- c. Variabel Motivasi memiliki nilai *p-value* (*Asymp Sig*) sebesar 0,640. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria uji t, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Motor Bandung.
- d. Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi secara simultan (serempak) memiliki nilai *Sig. F* adalah sebesar 0,012. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan kriteria uji F, dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak artinya Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Motor Bandung.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

### 5.2.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang.

Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu, kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut serta data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
2. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini hanya tiga variabel, yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 33 orang, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menambah sampel dalam penelitian ini.

### 5.2.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

#### 1. Aspek Akademis

- a. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup seluruh aspek yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya meneliti kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain, seperti: budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dll.
- b. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian. Misalnya dengan melakukan penelitian pada lebih dari satu perusahaan dagang, kemudian hasilnya dapat dibandingkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain.
- c. Untuk penelitian berikutnya diharapkan menambah jumlah sampel yang digunakan, karena semakin banyak jumlah sampel yang digunakan semakin baik data yang dihasilkan.

#### 2. Aspek Praktis

- a. Hendaknya perusahaan tetap memperhatikan faktor kompensasi finansial, yaitu dengan mengevaluasi besarnya gaji bagi karyawan, menyesuaikan nilai dari gaji yang diberikan kepada karyawan dan menyesuaikannya dengan peraturan pemerintah agar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih tinggi dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

- b. Pada faktor kompensasi non finansial, perusahaan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, adanya penghargaan atas setiap prestasi yang dicapai oleh karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.