

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Rekasantika” maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Regresi Berganda untuk variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) serta variabel dependen Kinerja (Y), maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 32,867 + 0,032 X_1 + 0,737 X_2 - 0,134 X_3$$

Artinya:

$a = 32,867$ artinya jika kompensasi sebesar 0 (tidak ada kompensasi), motivasi sebesar 0 (tidak ada motivasi) dan komitmen organisasi sebesar 0 (tidak ada komitmen organisasi), maka tingkat kinerja karyawan adalah 32,867.

$b_1 = 0,032$ artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 tingkatan dan motivasi 0 serta komitmen organisasi 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,032.

$b_2 = 0,737$ artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 tingkatan dan kompensasi 0 serta komitmen organisasi 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,737.

$b_3 = - 0,134$ artinya jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1 tingkatan dan kompensasi 0 serta motivasi 0, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,134.

2. Berdasarkan perhitungan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment, dihasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,474. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sedang dan searah antara variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi dengan kinerja.
3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Koefisien determinasi, dihasilkan besarnya Adjusted R² adalah 0,207. Hal ini berarti 20,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 79,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
4. Berdasarkan perhitungan menggunakan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:
 1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Makmur Rekasantika. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka dapat diperoleh nilai signifikan dari tabel coefficient untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 0,752. Nilai sig berdasarkan hasil pengujian lebih besar dari 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Makmur Rekasantika. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat kepercayaan 95%, maka dapat diperoleh nilai signifikansi dari tabel coefficient untuk pengujian variabel motivasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 0,000. Nilai sig berdasarkan hasil pengujian lebih besar dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Makmur Rekasantika. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka dapat diperoleh nilai signifikan dari tabel coefficient untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 0,311. Nilai sig berdasarkan hasil pengujian lebih besar dari 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4. Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig berdasarkan hasil pengujian lebih besar dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan

Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat juga beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu ruang lingkup perusahaan saja yaitu PT. Makmur Rekasantika. Sehingga hasil penelitian tidak dapat mewakili keadaan di perusahaan lainnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan kuesioner yang diisi oleh para responden, sehingga pengisian kuesioner hanya berdasarkan kepada persepsi responden, sehingga tidak lepas dari unsur subjektivitas. Data yang dikumpulkan bisa saja berbeda dari kondisi yang sesungguhnya.

5.3 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika. Sehingga dengan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kompensasi seperti gaji, perbedaan insentif dan tunjangan yang diharapkan oleh karyawan. Karena masih banyak karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima.
2. Perlu adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Karena dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.
3. Adanya pengakuan dan penghargaan juga merupakan aspek yang sangat penting dalam memotivasi karyawan, karena dengan adanya pengakuan dan penghargaan dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dengan meningkatnya motivasi dapat membuat kinerja karyawan meningkat.
4. Perlu adanya dorongan yang diberikan oleh manajer kepada karyawan agar para karyawan menjadi loyal dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.
5. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya, dengan tujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan individu karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan PT. Makmur Rekasantika salah satunya yaitu perlu dilakukan peningkatan kinerja, Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan dapat memahami lagi segala aspek yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat mengembangkan penelitian ini, serta memperluas peneliian dengan cara menggunakan sampel-sampel lain di tempat dan waktu yang berbeda.

