BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Variabel kompensasi finansial sebagai variabel independen memiliki tingkat signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 (5%) dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima yang artinya kompenasasi finansial berpengaruh tehadap kinerja karyawan.

   Lalu, variabel kompensasi finansial memiliki koefisien regresi positif yaitu 0.329 yang berarti jika kompenasi finansial meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.329 dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompenasi finansial dengan kinerja karyawan.

   Hal ini sejalan dengan teori yang sudah dibahas pada Bab II dan juga penelitian terdahulu. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan semakin tingginya kompensasi finansial yang diberikan oleh BKPP Kota Bandung maka akan meningkatkan kinerja karyawan di BKPP Kota Bandung.
2. Variabel kompensasi non finansial sebagai variabel independen memiliki tingkat signifikansi 0.030 lebih kecil dari 0.05 (5%) dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima yang artinya kompenasasi non finansial berpengaruh tehadap kinerja karyawan.

   Lalu, variabel kompensasi non finansial memiliki koefisien regresi positif yaitu 0.281 yang berarti jika kompenasi non finansial meningkat

sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.281 dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompenasi non finansial dengan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang sudah dibahas pada Bab II dan juga penelitian terdahulu. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan semakin tingginya kompensasi non finansial yang diberikan oleh BKPP Kota Bandung maka akan meningkatkan kinerja karyawan di BKPP Kota Bandung.

3. Variabel motivasi sebagai variabel independen memiliki tingkat signifikansi 0.215 lebih besar dari 0.05 (5%) dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh tehadap kinerja karyawan.

   Hal ini tidak sejalan dengan teori yang telah dibahas dalam Bab II dan juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada para pegawai di BKPP Kota Bandung sehingga tidak meningkatkan kinerjanya, selain itu ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi, yang antara lain adalah gaya kepemimpinan dsb.

4. Dilihat dari uji F yang memiliki tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 (5%) dengan demikian hipotesis pertama (H_4) diterima yang artinya kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Dari koefisien determinasi ditemukan bahwa 66,4% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

6. Keeratan hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat yang diperoleh dari nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) sebesar 0,827 yang berada pada interval 0,800 – 1,000 yang berarti berkorelasi sangat kuat.

5.2 Keterbatasan dan Saran

5.2.1 Keterbatasan

1. Terdapat faktor lain yang berpengaruh selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu masih ada variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti oleh peneliti.
2. Penggunaan kuesioner pada penelitian terkadang mendapatkan jawaban yang tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya sehingga jawaban responden tidak seperti yang diharapkan, yang dapat terjadi misalnya karyawan sedang sibuk sehingga tidak mendalami pertanyaan yang ada pada kuesioner.
3. Terbatasnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada BKPP Kota Bandung.
4. Waktu yang terlalu singkat untuk melakukan penelitian.

5.2.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran bagi:

1. Peneliti Selanjutnya

   Sebaiknya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kinerja karyawan, menambahkan variabel independen lainnya seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya yang tidak diteliti, menambahkan sampel yang akan diteliti dan perusahaan yang lain agar dapat menjadi referensi dan menambahkan ilmu bagi orang-orang yang membutuhkan.

2. Akademisi

   Sebaiknya para akademisi dapat memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik pada bidang akuntansi dan manajemen.

3. Praktisi Bisnis

   Bagi perusahaan-perusahaan dapat lebih memperhatikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pemerintah

   Pemerintah sebaiknya lebih memahami apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada pemerintahan Kota Bandung seperti menigkatkan motivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik.