

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 44 responden, melalui kuisioner di PT. Imahako Persada di Yogyakarta, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Imahako Persada di Yogyakarta adalah mayoritas pria (70,50%), umur antara 30 sampai dengan 39 tahun (38,60%), pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (45,5%), dan masa kerja antara 1 sampai 5 tahun (59,10%). Hasil ini menunjukkan bahwa profil karyawan yang bekerja di PT. Imahako Persada Yogyakarta adalah kelompok produktif dengan tingkat pendidikan menengah keatas dan telah memiliki pengalaman yang cukup.
2. Hasil analisis deskriptif terhadap penilaian variabel motivasi kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah setuju adanya gaji yang menarik, tunjangan dan bonus, asuransi, kerjasama antar karyawan, konsultasi karyawan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, penghargaan atas kreatifitas dan aktualisasi diri karyawan yaitu sebanyak 44,55% responden, serta mayoritas setuju atas gaji pokok yang besar, sesuai dengan jerih payah, upah yang sesuai dengan waktu kerja, uang lembur, tunjangan asuransi, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan fasilitas, tunjangan kesehatan dan tunjangan

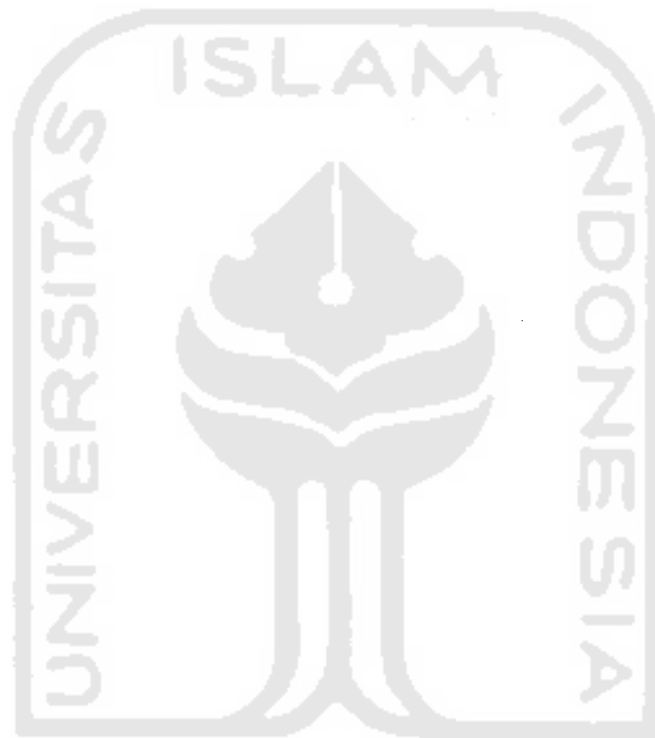
mendapatkan fasilitas tambahan yaitu sebanyak 59,09%. Begitu juga dengan kinerja karyawan dimana mereka telah setuju atas adanya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan perintah, wawasan karyawan yang luas, ketelitian dan ketepatan waktu, kepekaan terhadap penyimpangan, kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, kemampuan menyelesaikan persoalan mendadak, kemampuan bekerjasama secara efektif antar karyawan dengan inisiatif dan penuh kesungguhan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan yaitu sebanyak 45,91%

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dituliskan persamaan regresi yaitu $Y = 0,642 + 0,360 X_1 + 0,531 X_2 + 0$. Artinya kinerja karyawan sebesar 0,642 satuan apabila variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) nol (0). Jika dipengaruhi oleh motivasi dengan peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,360 satuan dengan asumsi variabel kompensasi dalam kondisi konstan. Jika dipengaruhi oleh kompensasi dengan peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,531 satuan dengan asumsi variabel motivasi dalam kondisi konstan.
4. Hasil analisis korelasi berganda (R) sebesar 0,676 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,457, hal ini berarti kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi sebesar 45,7% terhadap kinerja karyawan PT.

Imahako Persada di Yogyakarta, dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil Uji F dihasilkan sebesar $17,273 > F_{tabel} 3,2257$ dengan taraf Sig 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan antara motivasi dan kompensasi baik secara simultan terhadap PT. Imahako Persada Yogyakarta.

5. Hasil koefisien korelasi parsial pada variabel motivasi sebesar 0,447 artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja positif dan lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi parsial sebesar 0,200 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 20%. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,202 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,6829 berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan positif, lemah tetapi signifikan.
6. Hasil koefisien korelasi parsial pada variabel kompensasi sebesar 0,575 artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja positif dan kuat antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi parsial sebesar 0,330 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 33%. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,498 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,6829 berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan positif, kuat dan signifikan.

7. Diantara faktor motivasi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel yang paling berpengaruh adalah kompensasi. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel motivasi hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif, lemah dan signifikan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif, kuat dan signifikan.



B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pemberian tunjangan dan lainnya harus mendapat perhatian yang lebih serius. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan gaji pokok yang besar, sesuai dengan jerih payah, sesuai dengan waktu kerja, uang lembur, tunjangan asuransi, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan fasilitas, tunjangan kesehatan dan tunjangan mendapatkan fasilitas tambahan.
2. Walaupun motivasi merupakan variabel yang berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan, namun perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena pengaruh tersebut signifikan. Peningkatan motivasi dilakukan dengan cara memberikan gaji yang menarik, tunjangan dan bonus, asuransi, kerjasama antar karyawan, konsultasi karyawan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, penghargaan atas kreatifitas dan aktualisasi diri karyawan.