

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} . Pada uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,015 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.
- b. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari

pada t_{tabel} . Pada variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,556 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,032. Untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,444 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.

- c. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 78,9%. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi atau R^2 diperoleh nilai sebesar 0,600 yang berarti bahwa sebesar 60% variabel independen yang berupa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.
- d. Dari hasil nilai koefisien korelasi parsial dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terbesar adalah pada variabel kompensasi (X_1) dengan nilai 0,616 atau 61,6% yang berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik memberikan pengaruh yang lebih dominan daripada variabel motivasi kerja (X_2).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal sehingga berpengaruh positif bagi kinerjanya. Diharapkan kepada perusahaan agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Perusahaan hendaknya bisa memotivasi, agar karyawannya dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat terwujud dan hendaknya disini perusahaan maupun pemimpin dapat memberikan motivasi yang positif bagi karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti – peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.