BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen yang digunakan adalah kompensasi, motivasi dan kompetensi. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur *(Path Analysis)* dengan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 20.00. Subjek Penelitian ini adalah perusahaan CV. Danny Property Bandung dengan jumlah responden sebanyak 98 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian ini.

1. Persepsi responden menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan pada CV. Danny Property Bandung adalah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25.7%, motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14.6%, sedangkan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19.8%. selanjutnya penelitian ini secara simultan ditunjukkan dengan kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan sebesar 60.0%. sisanya sebesar 40.0% yang merupakan pengaruh

yang dating dari faktor lain atau dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

2. Tanggapan responden tentang kepuasan kompensasi adalah cukup baik atau cukup puas dengan diketahui besar skor sebesar 59.7%. Indikator yang memperoleh persentase tertinggi adalah Bonus sebesar 74.7% yang berarti masuk pada kategori baik yang artinya karyawan puas atas bonus yang didapatkan, sedangkan yang memperoleh persentase terendah adalah Insentif sebesar 44.0% yang berarti masuk kategori tidak baik yang artinya karyawan tidak puas dengan insentif yang diberikan.
3. Tanggapan responden mengenai tingkat motivasi adalah cukup baik atau cukup termotivasi dengan diketahui besar skor sebesar 58.2% indikator yang memperoleh persentase tertinggi adalah hubungan karyawan dengan atasannya sebesar 85.3% yang berarti masuk kategori sangat baik ini artinya salah satu yang dapat memotivasi karyawan adalah dengan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, sedangkan yang memperoleh persentase terendah yaitu indikator keberhasilan yang diraih oleh seseorang sebesar 29.3% yang masuk kategori sangat tidak baik yang artinya karyawan sangat tidak termotivasi terkait keberhasilan yang diraih.
4. Tanggapan responden mengenai tingkat kompetensi adalah cukup baik atau cukup kompeten dengan diketahui besar skor sebesar 59.2%. Indikator yang memperoleh persentase tinggi masuk kategori baik sebesar 71.3% adalah

mengenai mengurangi ketidakpastian yang ada, sedangkan indikator terendah diperoleh sebesar 34.0% mencari informasi ke tempat relevan yang berarti sangat tidak baik. Selanjutnya tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah cukup baik sebesar 61%. Indikator yang memperoleh persentase tertinggi sebesar 74.0% dapat dipercaya yang memeasuki kategori baik, sedangkan persentase terendah pada indikator jumlah tugas yang diselesaikan sudah sesuai dengan deadline sebesar 34.0% yang masuk kategori sangat tidak baik.

5. Dalam analisis jalur kompensasi lebih besar dibandingkan koefisien jalur variabel Motivasi dan Kompetensi artinya Kompensasi lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Motivasi dan Kompetensi baik secara langsung maupun tak langsung. Sesuai pernyataan karyawan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi sangat dibutuhkan bagi kehidupan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik di CV. Danny Property, maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi kepada karyawan terutama berkaitan dengan besaran insentif yang telah diberikan Apabila hal kompensasi tersebut telah diberikan dengan sesuai oleh perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga juga akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan CV. Danny Property.
2. Selain itu, didapati beberapa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan perihal peningkatan motivasi kerja yaitu, perusahaan harus dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Diantara kebutuhan yang diperlukan karyawan adalah dengan memotivasi bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi, memberikan penghargaan ketika bawahan dapat bekerja secara optimal, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi secara mandiri. Hal lain yang terpenting adalah lebih dapat memberikan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan apapun hasilnya, karena jika semakin pengakuan itu ada, maka karyawan akan semakin termotivasi terhadap penyelesaian pekerjaan

berikutnya. Berdasarkan uraian saran diatas diharapkan masalah yang dihadapi oleh CV. Danny Property yaitu kinerja karyawan belum tercapai secara optimal dapat diperbaiki, sehingga kinerja karyawan menjadi optimal.

3. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih kepada kompetensi karyawan, agar lebih kompeten dalam bekerja. Perusahaan pun harus mampu memberikan pelatihan di luar perusahaan agar karyawan mendapatkan pengetahuan dan pembelajaran yang lebih banyak dan lebih luas lagi mengenai bidang property. Karena untuk sebuah perusahaan property harus mampu membuat banyak masyarakat percaya akan jasa yang diberikan oleh perusahaan tersebut.
4. Berdasarkan uraian saran diatas diharapkan masalah yang dihadapi oleh CV. Danny Property yaitu kinerja karyawan belum tercapai secara optimal dapat diperbaiki, sehingga kinerja karyawan menjadi optimal.
5. Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan peluang kepeda peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kinerja karyawan yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.