

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data pada bab I serta hasil dan pembahasan pada bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. CV. Khalim Cirebon telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan daerah, namun karyawan masih kurang puas dengan kompensasi yang diberikan. Kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diberikan berdasarkan data hasil kuesioner diakibatkan dari perusahaan sejenis di daerah tersebut memberikan kompensasi lebih baik. Permasalahan kompensasi berdasarkan hasil penelitian menjadi penyebab terbesar dari kurangnya motivasi dan rendahnya kinerja karyawan.
2. Kompetensi karyawan CV. Khalim Cirebon sudah memenuhi standard kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, meskipun masih belum mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Motivasi karyawan CV. Khalim Cirebon masih rendah sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan CV. Khalim Cirebon masih rendah akibat dari pengaruh kompensasi yang belum memuaskan dan motivasi karyawan yang rendah.

5. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap motivasi.
6. Kompetensi memberikan kontribusi dengan pengaruh langsung meskipun kecil namun signifikan terhadap motivasi.
7. Kompensasi dan kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi, dimana pengaruhnya lebih didominasi oleh pengaruh kompensasi.
8. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Total pengaruh kompensasi berdasarkan analisa jalur, lebih besar dari pengaruh variabel lainnya terhadap kinerja.
9. Kompetensi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Total pengaruh kompetensi berdasarkan analisa jalur, tidak lebih besar dari pengaruh variabel lainnya.
10. Motivasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja lebih besar dari kedua variabel lainnya dengan terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan kompetensi di dalamnya.
11. Kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pengaruh terbesar berdasarkan analisa jalur diberikan oleh variabel kompensasi

melalui pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja.

B. Implikasi

Naik dan turunnya motivasi 81.80% dipengaruhi kompensasi dan kompetensi, sisanya sebesar 18.20% dipengaruhi faktor lain. Naik dan turunnya kinerja 94.10% dipengaruhi kompensasi, kompetensi, dan motivasi, sisanya sebesar 5.90% dipengaruhi faktor lain. Hal ini semakin memperjelas bahwa kompensasi yang belum memuaskan dan kompetensi yang memadai belum mampu meningkatkan motivasi karyawan dan berimplikasi pada kinerja karyawan yang rendah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan berkaitan dengan permasalahan rendahnya kinerja karyawan CV. Khalim Cirebon, saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Saran Operasional

Saran operasional ini diberikan bagi CV. Khalim Cirebon dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang rendah. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. CV. Khalim Cirebon disarankan untuk dapat mempertimbangkan kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan melihat kompensasi perusahaan sejenis terhadap karyawan pada fungsi kerja yang sama. Perbandingan kompensasi

dengan perusahaan sejenis tidak berarti harus dengan kompensasi berupa gaji yang sama namun juga dapat dilakukan dengan membandingkan fasilitas, tunjangan, dan indikator-indikator lainnya.

- b. CV. Khalim Cirebon disarankan untuk menyusun program-program yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Program-program tersebut dapat berupa pelatihan dan *coaching* yang lebih baik. Kedua program tersebut diharapkan mampu menambah pengetahuan, kemampuan, dan memperbaiki perilaku karyawan.
- c. CV. Khalim Cirebon disarankan untuk selalu memotivasi karyawan dengan program *coaching* yang lebih baik. Program tersebut diharapkan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk menunjukkan kinerja mereka.
- d. CV. Khalim Cirebon disarankan untuk selalu mengukur kinerja dan kompetensi karyawan secara berkala dengan tujuan untuk dapat melakukan evaluasi dari setiap kebijakan yang diambil berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dan keadaan motivasi karyawan.

2. Saran Akademis

Saran akademis ditujukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya menambahkan dan atau mengganti beberapa variabel dengan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang diduga memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan pengaruh langsung serta tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk dapat mengetahui lebih dalam mengenai masalah rendahnya kinerja karyawan dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian dapat dilakukan pada objek yang sama ataupun berbeda.
- b. Penelitian selanjutnya dapat juga melakukan penelitian lebih dalam terhadap kompetensi yang dalam penelitian ini meskipun signifikan namun belum mampu untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.