

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat terlihat dari uji t (parsial) bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,644 > 1,678$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta koefisien positif sebesar 0,546. Artinya Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Kompensasi (X_1) adalah $0,000 < 0,05$, artinya Kompensasi (X_1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat terlihat dari uji t (parsial) bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,901 > 1,678$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta koefisien positif sebesar 0,545. Artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Motivasi (X_2) adalah $0,000 < 0,05$, artinya Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat terlihat dari uji F (simultan) bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,262 > 3,20$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansi Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah $0,000 < 0,05$, artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Dan besarnya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7% yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk para peneliti selanjutnya, penulis berharap kiranya dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan meneliti variable-variable lain diluar penelitian ini, atau mencoba menggunakan pendekatan dan metode yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian serupa.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi pihak manajemen perusahaan mempertimbangkan hasil dari penelitian ini yaitu ketika Kompensasi dan Motivasi semakin meningkat dapat menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan. Oleh karena itu langkah-langkah yang dapat diambil agar Kinerja Karyawan dapat terus meningkat adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan Kompensasi yang baik seperti memberikan gaji, upah, bonus, asuransi kesehatan, fasilitas kantor yang memadai, dan tunjangan hari tua yang sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung.

Caranya adalah : dengan menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung, sehingga visi bersama dapat tercapai.

Dengan itu karyawan Bank BJB Syariah Cabang Kota Bandung akan meningkatkan kinerjanya.

- b. Meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Selanjutnya, dengan adanya *punishment* yang diberikan terhadap karyawan akan memacu para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Umpan balik berupa hak penutupan seperti komisi atau bonus mungkin dapat ditingkatkan agar para karyawan lebih bersemangat dalam mencapai target.

Caranya adalah : Coba pihak perusahaan mengadakan kegiatan yang berupa perlombaan atau bisa menggunakan gertakan berupa penurunan pangkat dll, agar mereka bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas nya sebagai karyawan bank, karna pada dasarnya manusia harus mempunyai tujuan untuk menjadi lebih baik lagi.

- c. Memberikan suatu tugas yang sesuai dengan waktu dan jam kerja sehingga karyawan tidak merasa dirugikan dengan adanya waktu atau jam kerja yang berlebih. Perusahaan juga diharapkan lebih menggairahkan cara kerja karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan. Terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi pada diri mereka. Sehingga, diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien.

Caranya adalah : Manager bisa menggunakan system kerja normal dan memberikan tugas yang spadan, juga manager harus bisa selalu memperhatikan semua karyawannya tanpa pengecualian, agar motivasi mereka tetap stabil dan para karyawan lebih bisa percaya diri untuk mengerjakan semua tugas tugas yang mereka punya.

3. Bagi Masyarakat

Untuk masyarakat untuk umum, penelitian ini dibuat semata mata untuk menyelesaikan tugas terakhir penulis , untuk meraih gelar Sarjana. Dibalik itu semua penelitian ini dibuat oleh penulis ingin masyarakat umum lain nya mengetahui tentang kompensasi dan motivasi, maka dari itu agar masyarakat bisa membaca hasil skripsi

yang sudah saya buat ini, guna untuk menambah wawasan kita semua dan bisa dijadikan pengetahuan tentang motivasi serta kompensasi.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG