

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja dengan mengambil sampel responden pada CV. Gunung Muria Asri Jeparayang beralamat di Potroyudan RT 01/RW 03 kelurahan Potroyudan Kec. Jepara kota. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa:

1. Pengujian kompensasi ( $X_1$ ) terhadap terhadap variable dependen prestasi kerja ( $Y_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,430 sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$  ; df regresi = 3 residual = 56) adalah 1,67252 dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,018 < 0,05$  dan nilai beta sebesar 0,307 Perhitungan ini membuktikan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompensasi) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).
2. Pengujian keahlian ( $X_2$ ) terhadap variable dependen prestasi kerja ( $Y_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar sebesar 2,163 sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$  ; df regresi = 3 residual = 56) adalah 1,67252 dengan nilai signifikansinya  $0,035 < 0,05$  dan nilai beta sebesar 0,353. Perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (keahlian) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

3. Pengujian motivasi ( $X_3$ ) terhadap terhadap variable dependen prestasi kerja ( $Y_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,469 sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$  ; df regresi = 3 residual = 56) adalah 1.67252 dengan angka signifikansinya sebesar 0,017 > 0,05 dan nilai beta sebesar 0,251. Perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).
4. Secara simultan atau serempak kompensasi, keahlian dan motivasi hasil  $F_{hitung}$  sebesar 20,376 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ; df regresi = 3 residual = 56) adalah 2,77. Perhitungan ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompensasi, keahlian, dan motivasi) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).
5. Hasil dari analisis korelasi (kompensasi, keahlian, dan motivasi) terhadap prestasi kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,539 atau sebesar 53,9%. Hal ini menunjukkan variabel (kompensasi, keahlian, dan motivasi) sebesar 53,9%, sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variable lainya di luar model regresi penelitian ini.
6. Dari hasil perhitungan ke tiga variabel independen yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi yang memiliki pengaruh terbesar adalah variabel keahlian dari perhitungan diperoleh nilai beta sebesar 0,353.

## 5.2. Saran

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai adanya pengaruh secara parsial maupun simultan antara kompensasi, keahlian, dan motivasi terhadap prestasi kerja. Namun demikian, sudah selayaknya bagi perusahaan untuk menciptakan iklim yang kondusif dan komitmen agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman bagi para karyawan.

Dari data di atas menunjukkan bahwa motivasi yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap prestasi kerja. Dengan hasil ini diharapkan menjadi perhatian perusahaan untuk terus memberikan fasilitas dan motivasi terhadap karyawannya agar dapat mempertahankan prestasi kerjanya sehingga harapan dari perusahaan dapat dicapai. Perusahaan melalui manajemen harus dapat memberi motivasi yang lebih terintegritas kepada karyawannya agar tidak mudah terlarut dalam stress atau bosan bekerja sehingga mereka dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan kompensasi yang diberikan oleh karyawan harus menjadi perhatian juga bagi pihak perusahaan, karena semakin besar nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan akan meningkatkan prestasi dan meningkatkan produktifitas karyawan pada perusahaan, namun di sisi lain semakin besar nilai kompensasi yang dikeluarkan perusahaan akan menambah anggaran, jadi perusahaan juga melakukan kebijakan seimbang sehingga perusahaan cepat mencapai tujuan.

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, karena mereka akan lebih mudah dan cepat dalam beban yang harus

ditanggung dan harus dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan dengan hasil yang baik.

Keadaan seperti ini harus menjadi perhatian bagi manajer untuk menjaga kondisi dan meningkatkan kualitas karyawannya agar tetap mampu dan menjaga kompensasi, keahlian dan motivasi sehingga prestasi kerjanya dalam perusahaan akan terus mengalami peningkatan.

