

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 32. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonrandom sampling* dengan teknik *purpose sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dan karyawan yang bekerja minimal selama 1 tahun dalam perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan menggunakan alat uji SPSS 13 *for windows*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil uji f menunjukkan bahwa bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan fit.
2. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah :

1. Dari 17 perusahaan yang di harapkan bisa menjadi subyek penelitian ternyata hanya 4 perusahaan yang mengizinkan untuk dilakukan penelitian, sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 32, dengan jumlah responden yang 32 sekalipun sudah memenuhi sampel kecil tetapi perlu adanya upaya untuk memperluasnya.
2. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa pengaruh faktor Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

3. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi pearson yaitu hanya melihat nilai signifikansinya sehingga tidak dapat mengetahui hubungan kuat atau tidaknya tiap item pertanyaan.

5.3 Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan saran yang diharapkan mempunyai manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang dan sebagai pertimbangan untuk perusahaan dalam pengambilan keputusan. Dari hasil analisa dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan bagian akuntansi untuk menjadi responden sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap perusahaan. Dan diharapkan lebih berkembang dengan memperluas wilayah penelitian, seperti pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di wilayah Jawa Timur.
2. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel, tidak hanya pada kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan atau menjadikan motivasi sebagai variabel intervening.
3. Dalam analisis likert, teknik analisis data menggunakan total dari tiap item pertanyaan setiap variabel.

4. Dalam pengujian validitas, tidak hanya dilihat dari nilai signifikansinya tetapi juga dilihat dari nilai korelasi pearson sehingga dapat melihat hubungan kuat atau lemahnya tiap item pertanyaan.
5. Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisisioner, juga bisa dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuisisioner.
6. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.S.1980. *Manajemen Personalialia*, cetakan ketiga, penerbit ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anwar, P Mangkunegara.2005.”*manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan keenam. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____.2007.”*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Cetakan kedua. PT Refika Aditama. Bandung
- Anoki, H Dito.2010.”*Pengaru Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.(Online). (<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>, diakses 29 September)
- Arfan, I Lubis.2010.”*Akuntansi Keperilakuan*”. Edisi dua. Salemba Empat:Jakarta
- Candra, Priaadidharma.2008.”*Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT.Semen Gresik (PERSERO) TBK di Gresik*”.Skripsi STIE Perbanas Surabaya tak diterbitkan.
- Cecilia, Engko.2008.”*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan SelfEsteem dab Self Afficacy sebagai Variabel Intervening*”. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol 10, No. 1. April 2008 hal 1-12
- Daft, L Ricard.2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi Sembilan, jilid 2. Salemba Empat. Jakarta
- Dwi, Cahyono dan Imam Ghozali.2002. “*Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi empiris di Kantor Akuntan publik*”. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 5. No. 3. September 2002 hal 341-364
- Griffin, Ricky.2004.*Management*.Edisi Ketujuh,jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Handoko T. Hani.2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Imam, Gozhali. 2001. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Indrasari, Denny.2007.”*Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja managerial pada perusahaan umum di Surabaya*”. Skripsi STIE Perbanas Surabaya tak diterbitkan

- Jonathan, Sarwono.2006.”*Metodelogi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif*”.Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Mathis, Robert L, dan Jackson, john H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P.2005.”*manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan keenam. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pandja, S Djati dan Khusaini,M.2003.*kajian terhadapkepuasan kompensasi, komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25-41
- Prawirosentono, suyadi. 1999. *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*.BPFE.Yogyakarta.
- Rivai, Harif A.2001.”*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover lum et al*”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* vol 3. No.1. April 2001 hal 335-352
- _____,2005.”*Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual*”. *Kajian Bisnis* vol 3, September-Desember 2005, 272-286
- Sam, Cahyadi.2011.”*Manufaktu: Di Luar Kencang, Di Dalam Malah Loyo*”. (Online). (<http://proyeksi.kontan.co.id/v2/read/manufaktur/59/di-luar-kencang-di-dalam-mlaah-loyo>, Di akses 1 November 2011)
- Sigid, A Saputra. 2010.”*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo*”.Skripsi STIE Perbanas tak di Terbitkan.
- Simamora, Henry.1995.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Penerbit bagian penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Supriyono, 1987.*Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses Perencanaan*. Edisi 1.BPFE. yogyakarta
- Sjafri, mangkuprawira dan Aida, V Hubeis.2007.”*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*”. Ghalia indonesia:Bogor
- Wardani, Eka S.2009.”*Pengaruh kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali unit Pembangkitan Muara Tawar*”. Fakultas Ekonomi; Universitas Gunadarma.

Wirawan.2008.”*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*”. Salemba empat.Jakarta

www.indonesiainancetoday.com (diakses 1 november 2011)

www.kabarsaham.com (diakses 1 november 2011)