

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan balai PUSLITBANG Suber Daya Air sektor Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kompensasi pada balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari gaji, insentif, upah dan kompensasi tidak langsung berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi sudah baik akan tetapi belum optimal. Kompensasi merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan semangat serta dorongan untuk karyawan, apabila karyawan sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka akan menghasilkan hasil yang baik dan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dimensi insentif merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah karyawan adalah kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).
2. Gambaran mengenai motivasi kerja pada balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari

*need of achievement, need of power, dan need affiliation* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi kerja sudah baik akan tetapi belum optimal. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak. Dalam bekerja motivasi mengacu pada keinginan seseorang untuk bekerja keras dan bekerja dengan baik yaitu, dengan gairah, arah, dan ketekunan usaha dalam pengaturan kerja. Dimensi *need of achievement* merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan dimensi yang paling rendah terdapat pada dimensi *need of power*.

3. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi terjadinya pengaruh sebesar 68,8%, sedangkan untuk pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 31,2%, korelasi atau hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja memperoleh hasil sebesar 0,829 (positif) yang berarti hubungan yang sangat kuat.

## **5.2 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan balai PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung, yaitu :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kompensasi berada pada kategori cukup tinggi namun dari dimensi kompensasi yang terdiri

dari gaji, insentif, upah, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) masih terdapat pernyataan karyawan yang masih lemah atau terlihat buruk dimata karyawan. Sebagai rekomendasi, berikut akan dipaparkan pernyataan responden yang dianggap lemah atau buruk. Pertama, penilaian karyawan terhadap gaji pada pernyataan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, Ahmad Rozi (2010:8) dalam jurnalnya menyatakan pentingnya kesejahteraan bagi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya karyawan diberikan kompensasi salah satunya dioptimalkannya gaji karyawan. Kedua, penilaian karyawan terhadap insentif pada pernyataan insentif yang diterima sesuai dengan kinerja, Panggabean ( 2007 : 77 ) mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Ketiga, penilaian karyawan terhadap upah pada pernyataan pernyataan upah yang diterima sesuai dengan ketercapaian program yang di tentukan,

Dwi Wijayanti (2008:3) dalam penelitiannya upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Keempat, penilaian karyawan terhadap kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) pada pernyataan dapat memenuhi biaya pendidikan anak, program tunjangan keluarga khususnya mengenai hal pendidikan terhadap anak dari karyawan perlu ditingkatkan, dengan meningkatkan program tunjangan pendidikan terhadap anak diharapkan dapat memberikan rasa bangga terhadap karyawan dikarenakan anak-anak dari karyawan memiliki pendidikan yang cukup bahkan tinggi, selain itu, program tunjangan pendidikan anak diharapkan dapat menjamin rasa aman terhadap karyawan, baik pada saat masih aktif dalam bekerja maupun setelah karyawan itu pensiun, hal ini juga bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi karyawan. Flippo(2007:96). Dengan pemberian tunjangan bagi karyawan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu perusahaan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel motivasi berada pada kategori tinggi namun dari dimensi motivasi yang terdiri dari *need of achievement*, *need of power*, dan *need of affiliation* masih terdapat

pernyataan karyawan yang masih lemah atau terlihat buruk dimata karyawan. Sebagai rekomendasi, berikut akan dipaparkan pernyataan responden yang dianggap lemah atau buruk. Pertama, penilaian karyawan terhadap *need of achievement* pada pernyataan mampu mengerjakan tugas tepat waktu, Menurut Handoko (2011:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya. Kedua, penilaian karyawan terhadap *need of power* pada pernyataan mampu untuk menjadi pemimpin, Seorang karyawan haruslah mampu memimpin bagi dirinya sendiri maupun menjadi sosok pemimpin bagi orang lain, Dalam hal ini agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal dengan membentuk jiwa pemimpin terhadap karyawannya dengan memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan maka karyawan akan terbiasa menjalani tugas-tugas yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin, membentuk jiwa pemimpin dari karyawan bisa juga dengan membentuk suasana kerja yang

mengharuskan karyawannya bekerja bersama. Banyak hal yang dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan ketika karyawannya mampu menjadi sosok pemimpin antara lain, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, menjadi teladan bagi karyawan lain, mampu memotivasi karyawan lainnya, dll. Ketiga, penilaian karyawan terhadap *need of affiliation* pada pernyataan mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun bawahan, Iwan Joko Prasetyo (2014:28) dalam penelitiannya menyatakan tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila kerjasama diantara para pelaku organisasi berjalan dengan lancar. Seorang pemimpin atau atasan tidak akan dapat mengendalikan suatu organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya, hal ini dikarenakan operasionalisasi pekerjaan adalah tugas dari para pegawai. Dalam memberikan tugasnya seorang pemimpin atau atasan terkadang menghadapi berbagai tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Diantaranya pegawai yang cepat tanggap dalam melaksanakan tugasnya, pegawai yang tidak mau atau tidak bisa melaksanakan pekerjaannya, dan pegawai yang acuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan tingkah laku pegawai tersebut, maka setiap pemimpin atau atasan akan selalu berusaha agar para pegawai

dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar pihak PUSLITBANG Sumber Daya Air sektor Bandung khususnya balai lingkungan keairan (*Experimental Station for Water Resources Environment*), balai hidrologi dan tata air (*Experimental Station for Hydrology & Water Management*), dan balai bangunan hidraulika dan geotika keairan (*Experimental Station for Hydraulic and Structures and Geotechnics*) dapat mempertahankan, menjaga, mengawasi dan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui kompensasi demi mewujudkan tujuan perusahaan.