

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Vifas Batik Jogja. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,780 > 2,006$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Vifas Batik Jogja. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,255 > 2,006$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Vifas Batik Jogja. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-1,539 > -2,006$) atau nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,130 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Vifas Batik Jogja. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,488 > 2,766$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

5.2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini dan perlu penyesuaian oleh peneliti yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada jumlah responden sebanyak 57 orang dan terbatas pada karyawan pada UMKM Vifas Batik Jogja saja, sehingga kurang akuratnya hasil penelitian jika ditujukan pada populasi yang lebih luas.
2. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh karyawan sendiri sehingga memiliki tingkat subyektifitas yang tinggi.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi saja, mengingat masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka penulis memberikan beberapa saran dan penemuan penelitian dilapangan. Diharapkan saran dari penulis dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan. Adapun saran yang dimaksud adalah:

1. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan item pertanyaan variabel motivasi kerja sebesar 3,84. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada umkm vifas batik jogja tinggi. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pemimpin vifas batik jogja agar dapat menciptakan dan membangkitkan motivasi yang kuat bagi karyawannya. Seperti hasil dalam penelitian ini, motivasi kerja sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Komunikasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap komunikasi diketahui bahwa rata-rata keseluruhan item pertanyaan variabel komunikasi sebesar 3,86. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada karyawan umkm vifas batik jogja tinggi. Oleh karena itu perlu menciptakan komunikasi yang baik dengan membangun komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan tetap terjaga. Seperti hasil dalam penelitian ini, komunikasi sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif dari 3 variabel yang dinilai paling rendah oleh responden adalah kompensasi. Dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan item pertanyaan variabel kompensasi sebesar

3,64. Sedangkan nilai rata2 keseluruhan terendah adalah 3,46. Diperoleh dari pertanyaan ke-3 yaitu “Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan saya” hal ini menunjukan bahwa bonus yang karyawan UMKM Vifas Batik Jogja terima tidak sesuai harapan. Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, meskipun kompensasi dalam perusahaan ini sudah dilakukan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi agar dapat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya kompensasi diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan.

4. Diperlukan adanya usaha dan upaya dari manajemen perusahaan dalam rangkai meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel kompensasi. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut maka dapat diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

