

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 SIMPULAN**

Berdasarkan perhitungan dan pengujian yang telah dilakukan dalam rangka penelitian mengenai persepsi kompensasi dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan keperawatan RS. Hermina Jatinegara Jakarta Timur dengan menggunakan SmartPLS 4.0, hasil analisis menunjukkan temuan yang signifikan.

Analisis data uji statistik menggunakan SmartPLS mengindikasikan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tercermin dalam nilai  $t$  hitung sebesar 2.332, melebihi nilai  $t$  tabel yang seharusnya sebesar 1.991, dengan tingkat signifikansi ( $P$ -Values) sebesar 0,020, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Sebaliknya, variabel motivasi tidak memperlihatkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai  $t$  hitung yang sebesar 0.347, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.347. Oleh karena itu, hipotesis kelima ( $H_5$ ) ditolak, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya hubungan negatif antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0.118 atau 11,8%. Implikasinya adalah bahwa motivasi tidak akan meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan temuan hasil pengujian.

Motivasi tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dalam studi ini. Meskipun motivasi umumnya dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki dampak yang nyata secara individual terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dianggap sebagai variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh tanggapan responden pada pernyataan dengan nilai terendah pada indikator penghargaan, yaitu "Karyawan mendapatkan promosi jabatan atas prestasi kerjanya," yang memperoleh nilai

indeks sebesar 60,6. Sehingga, secara empiris, motivasi tidak dapat diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi secara bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan di RS. Hermina.

## **5.2 KETERBATASAN PENELITIAN**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan. Pertama, kesulitan dalam memperoleh izin untuk melakukan observasi di lapangan merupakan hambatan utama. Beberapa pihak terkait mungkin memiliki kebijakan atau batasan terkait privasi dan keamanan, yang dapat menghambat akses peneliti untuk melakukan survei langsung terhadap aktivitas karyawan.

Kedua, aspek waktu menjadi faktor pembatas dalam penelitian ini. Waktu yang terbatas dapat membatasi durasi observasi yang dapat dilakukan, mengurangi representasi keseluruhan aktivitas karyawan dalam berbagai situasi. Pembatasan waktu juga dapat mempengaruhi jumlah responden yang dapat diobservasi, serta jumlah kejadian atau situasi yang dapat diamati oleh peneliti.

Ketiga, keterbatasan data juga menjadi hal penting. Terbatasnya akses terhadap data tertentu, baik karena kebijakan internal perusahaan atau kendala teknis, dapat mengurangi kelengkapan data yang diperlukan untuk analisis. Ketidaktersediaan data yang relevan atau lengkap dapat menghambat kemampuan penelitian untuk menyajikan gambaran yang komprehensif dan mendalam terkait hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, sementara penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, pembaca harus mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut ketika menafsirkan dan menggeneralisasikan hasil penelitian ini. Upaya lebih lanjut dalam mengatasi kendala-kendala ini dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian di masa mendatang.

## **5.3 SARAN**

Sehubungan dengan temuan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam dengan merancang studi yang melibatkan lebih banyak variabel pengendalian. Selain itu, Meningkatkan gaji serta pembayaran gaji

yang tepat waktu ditambah dengan pembayaran bonus sehingga membuat karyawan merasa dihargai atas kinerjanya.

Kedua, motivasi tidak menunjukkan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, peneliti menyarankan agar motivasi dapat ditingkatkan untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan kesejahteraan karyawan.

Ketiga, disiplin kerja menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan RS. Hermina untuk meningkatkan disiplin terutama ketaatan terhadap waktu dalam menjalankan tugas di RS. Hermina Jatinegara Jakarta Timur.