

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dari survey yang telah dilakukan beserta hasil analisisnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel desain kompensasi – insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar 3,413 dengan tingkat probabilitas 0,001. Tingkat probabilitas jauh lebih rendah dari 0,05. Jadi penelitian ini menerima hipotesis pertama.
2. Penelitian ini tidak dapat menerima/ menolak hipotesis kedua, karena dalam hal ini motivasi kerja tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh desain kompensasi – insentif terhadap kinerja tenaga produksi. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien desain kompensasi insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja (0,396) yang signifikan dan lebih besar dari nilai koefisien desain kompensasi insentif terhadap motivasi kerja (0,406) dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga produksi (0,460).
3. Penelitian ini menemukan bahwa dari ketiga variabel desain kompensasi insentif yaitu 1) *piece work plan* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga produksi, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,828 dengan tingkat probabilitas 0,073 ,berarti menolak

hipotesis tiga, 2) *standar hour plan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga produksi, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung *standar hour plan* sebesar 2,517 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,035, berarti menerima hipotesis tiga, 3) *team incentive plan* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga produksi, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,023 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000, berarti menerima hipotesis tiga.

B. Keterbatasan

1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya di wilayah Madiun kota, Madiun kabupaten, Ponorogo, Magetan dan Ngawi. Hal ini yang mungkin memberikan pengaruh pada hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan desain kompensasi-insentif untuk memprediksi kinerja tenaga produksi. Padahal masih ada variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja yaitu penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

C. Saran

Berdasarkan pada keterbatasan di atas ada beberapa saran yang perlu untuk diajukan pada penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan ruang lingkup penelitiannya lebih luas, sehingga sampel yang diperoleh bisa lebih beragam.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja seperti penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary Terjemahan : Agus Dharma, 1993. *Manajemen Personalia : Teknik dan Konsep Modern*. Erlangga Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. Terjemahan : Djarkasih. 1991, 1993. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga : Jakarta.
- Indriantoro, Nur 1998. *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi I*, BPFE; Surabaya.
- Istyarningsih, Probo Retno. 2003. *Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Pemberian Insentif, Kondisi Kerja, dan Hubungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pabelan Surakarta*. Skripsi, UNS
- Kurnianingsih, Retno. 2000. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Keefektifan Penerapan Teknik Total & Quality Manajemen dan Keuangan Vol. 4 No. 2 Hal 108.122*.
- Munasef. 1993. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Cetakan I Jakarta : Penerbit CV. Gunung Agung.
- Narsa, I Made dan Rani Dwi Yuniawati 2003. *Pengaruh Interaksi antara Total Quality Management (TQM) Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Telkom Divre V Surabaya)*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 5 No. 1 Hal 18-34.
- Robbins, Stephen, P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sriningsih, Yatik. 2005. *Pengaruh Desain Kompensasi-Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Produksi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, UNS
- Wardaya, Sri F.X 1999. *Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai Media Akuntansi No. 31 Tahun VIII*. STIE ST Pignatelli. Surakarta

Wardaya, Sri F.X 2000. *Evaluasi Yang Berorientasi Pada Peningkatan Kinerja Karyawan. Media Akuntansi*. STIE ST Pignatelli Surakarta.

Wiyadi. 2003. *Teori Motivasi-Expectrancy Theory. Keterbatasan dan Implikasinya*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 2 Nol.