

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Bab ini menyajikan simpulan hasil serta saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya.

1. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut $Y = 1,981 - 0,275 X_1 + 0,370 X_2 + 0,404 X_3$. Nilai konstanta sebesar 1,981. Jika menganggap variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja adalah 1,981 satuan

2. Koefisien Determinasi (R_2)

Nilai *adjusted* R^2 adalah 0,233 dalam hal ini berarti 23,3% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar 76,7% (100% - 23,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Uji t

- a) Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-1,877 > -t_{tabel}$ sebesar $-2,01174$ sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun.

- b) Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,326 > t_{tabel}$ sebesar 2,01174 sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun.
- c) Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,798 > t_{tabel}$ sebesar 2,01174 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun.

4. Uji F

Hasil *output* SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,950 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,81 dan p_{value} sebesar 0,002 lebih kecil dari *Alpha* 0,05, hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah Madiun.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun. Untuk itu perusahaan sebaiknya memberikan program-program untuk dapat memberikan motivasi kepada tenaga penjualannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya, misalnya melalui program promosi
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga

penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mempertahankan, bahkan meningkatkan program kompensasi yang ada, dan lebih fokus untuk pembentukan lingkungan kerja non fisik dengan membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan tenaga penjualannya agar dapat menunjang pekerjaan tenaga penjualannya.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lainnya seperti variabel kemampuan karyawan dan dukungan karyawan (Robert dan John (2006) dalam Umam, 2010: 189) untuk mengetahui lebih luas variabel apa yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT Rhineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali Denpasar dan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2011. *Manajemen teori, kasus dan solusi*. Bandung: ALFABETA.
- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Kusuma, Nugroho. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-cola Bottling Central Java. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN, Vol. I, No.3, Mei, Hal:83-91*. journal.usm.ac.id/jurnal/qman/455/detail. Diakses 7 Juni 2013.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Semarang: ANDI.

- Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.
www.share-pdf.com/.../080211100008.htm. Diakses 14 Maret 2014.
- Putra, Utami. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/.../450.
Diakses 14 Maret 2014.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi* (terjemahan: Hadayana Pujaatmaka) Jakarta: Prenhallindo.
- Saraswati. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Dagang Kalasta Desa Ekasari Kabupaten Jembrana. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/download/389/335. Diakses 14 Maret 2014.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikas*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono (2000). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Umam, Khairul. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Umar, Husein. 2002. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistic dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.