

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi data menunjukkan bahwa Kompensasi di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri masuk dalam kategori Cukup. Karena nilai Mean untuk variabel Kompensasi sebesar 33,55 yang terletak diantara nilai $32,5235 \leq X < 34,5765$ dengan kategori Cukup pada tabel pedoman kategorisasi.
2. Berdasarkan hasil deskripsi data menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri masuk dalam kategori Cukup. Karena nilai mean untuk variabel Motivasi sebesar 39,10 yang terletak diantara nilai $37,714 \leq Y < 40,486$ dengan kategori Cukup pada tabel pedoman ketegorisasi.
3. Berdasarkan hasil uji signifikan yang telah dilakukan, variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel Motivasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis untuk variabel X diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel Y diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis SPSS 22 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,208 yang menunjukkan bahwa sebesar 20,8% variabel Motivasi Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini seperti motivasi dalam diri, peraturan yang fleksibel, status sosial dan tanggungjawab, dan supervisor yang baik. Sedangkan persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 18,431 + 0,616X$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

a. Pihak manajer sebagai pemegang keputusan

Hendaknya kenyamanan karyawan yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja lebih diperhatikan seperti supervisor yang baik, peraturan yang fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga karyawan tidak hanya bekerja karena kompensasi berupa materiil namun juga non materiil berupa ketentraman hati dan tujuan lembaga dapat tercapai karena selaras dengan motivasi karyawan sebagai penggerak roda kehidupan organisasi.

b. Pihak karyawan sebagai Sumber Daya Manusia Lembaga

Hendaknya motivasi dalam bekerja pada lembaga lebih ditingkatkan lagi dan karyawan berani untuk mengutarakan pendapat terkait kenyamanan dalam bekerja sehingga antara

karyawan dan manajer pemegang keputusan dapat selaras. Tentu hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja yang sejalan dengan tujuan organisasi.

2. Bagi Peneliti lain

Kompensasi adalah salah satu faktor eksternal seseorang sebagai motivasi dalam bekerja. Sehingga masih banyak lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu diharapkan peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan faktor lain sehingga akan meluaskan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan kompetensi dari Ekonomi Syariah.