

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara partial (uji t) menunjukkan bahwa variable bebas yaitu gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tapi tidak signifikan. Dikatakan seperti ini karena nilai sig 0,291 dan t hitung menunjukkan nilai 1,065 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,291 > 0,05$) dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,065 < 1,6690$).
2. Hasil pengujian secara partial (uji t) menunjukkan bahwa variable bebas yaitu insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tapi tidak signifikan. Dikatakan seperti ini karena nilai sig 0,334 dan t hitung menunjukkan nilai 0,974 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,334 > 0,05$) dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,974 < 1,6690$).
3. Hasil pengujian secara partial (uji t) menunjukkan bahwa variable bebas yaitu tunjangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dikatakan seperti ini karena nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 3,778 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,778 > 1,6690$).

4. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variable gaji, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable prestasi kerja karyawan. Dikatakan seperti ini karena nilai sig 0,000 dan f hitung menunjukkan nilai 8,482 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($8,482 > 3,15$). Dengan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,294 (29,2%).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tunjangan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT Shafco Surabaya, perlu melakukan pantauan secara berkala terhadap pemberian tunjangan agar senantiasa membuat prestasi kerja karyawan semakin meningkat jadi bisa memberi semangat untuk maju bersama memperluas jaringan konsumen.
2. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya mengadakan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan baru dimasa yang akan datang.

3. Bagi PT Shafco cabang Surabaya untuk lebih memperhatikan aspek gaji dan insentif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Seperti contoh memberi bonus tahunan lebih atau meningkatkan jumlah insentif kepada karyawan yang sudah karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
4. Bagi Universitas, pihak program studi lebih dapat mengadakan mata kuliah yang lebih dapat mewakili kebutuhan masing-masing konsentrasi ilmu, sehingga dapat merangsang dan menimbulkan keragaman serta daya tarik mahasiswa dalam melakukan penelitian untuk penulisan skripsi ataupun tugas akhirnya.