

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT *BCA Finance* Palembang yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,818 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi adalah $0,05 = 0,050$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *BCA Finance* Palembang.
2. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT *BCA Finance* Palembang yang dibuktikan dengan nilai $3,406 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi adalah $0,05 = 0,050$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *BCA Finance* Palembang.
3. Variabel gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT *BCA Finance* Palembang yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,646 > 3,14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaji dan insentif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *BCA Finance* Palembang.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT *BCA Finance* adalah insentif, karena mempunyai nilai *beta* 0,427 lebih besar dari variabel gaji 0,354. Hal ini berarti indikator dari variabel insentif memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT *BCA Finance* Palembang.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menyarankan agar perusahaan melakukan beberapa hal berikut :

1. Perusahaan disarankan untuk memaksimalkan kembali sistem pemberian gaji yang sudah ada dan PT *BCA Finance* Palembang harus tetap memperhatikan gaji yang diterima oleh karyawan dan diharapkan selalu memperhatikan kesesuaian gaji dengan perkembangan kebutuhan karyawan dan perkembangan inflasi, ataupun situasi ekonomi yang terjadi di Indonesia.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendakla lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan berdasarkan persentase penjualan, menjaga kinerja karyawan harus tinggi, maka pemberian gaji dan insentif harusla konsisten dan harus ada peningkatan didalamnya agar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya hendaknya menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kemampuan karyawan, disiplin, dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.