

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis serta uraian pada bab-bab sebelumnya yang telah dilakukan penulis, maka pada bab ini penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Haluan Segara Lines Palembang.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines Palembang, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan perhitungan secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa antara semua variabel kompensasi finansial (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines Palembang, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,553 > 3,59$ atau nilai sig. penelitian $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Setelah dilakukan perhitungan dengan secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa dari semua variabel kompensasi finansial yaitu gaji dan tunjangan ternyata variabel tunjangan yang mendominasi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,958 > 2,119$ atau nilai sig. penelitian $< 0,05$ yaitu $0,004 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan, apabila adanya kenaikan pada variabel tunjangan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,823 atau 82,3 persen. Dari nilai ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat yaitu 82,3 persen dan sisanya sebesar 17,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompensasi finansial.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu:

1. Untuk pemberian kompensasi finansial pada variabel tunjangan perusahaan dengan memberikan tunjangan kepada karyawan berdasarkan peraturan pemerintah No. 78 tentang pengupahan pasal 5 ayat 2.
2. Perusahaan sebaiknya memiliki form penilaian kinerja karyawan sendiri guna memaksimalkan evaluasi kinerja karyawan sebagaimana yang telah penulis sarankan pada pembahasan sebelumnya dengan memberikan form penilaian kinerja yang dinilai oleh direktur.