

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Sumber Bintang Rejeki di Tangerang, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh Kompensasi yang meliputi Kompensasi *Financial* dan Kompensasi *Non Financial* terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dapat dilihat dari analisis pengaruh simultan bahwa variabel X (Kompensasi *Financial* dan Kompensasi *Non Financial*) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 20,25% sedangkan sisanya sebesar 79,75 % dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.
2. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Kompensasi *Financial*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh namun tidak signifikan sebesar 0.0386 atau 3.86% artinya jika kompensasi meningkat belum tentu kinerja meningkat)
3. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (Kompensasi *Non Financial*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh dan signifikan sebesar 0.241 atau 24.1% artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja juga meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disebutkan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak manajerial PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang

Hendaknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi *financial* dan *non financial* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
 1. Perluasan populasi penelitian ke bagian-bagian lain, contohnya : bagian administrasi dan keuangan, bagian penjualan, bagian akuntansi, dan lain-lain. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian yang diperoleh lebih menggambarkan kondisi karyawan di dalam perusahaan secara keseluruhan.
 2. Menggunakan variabel independen yang lain untuk mengukur kinerja karyawan, contohnya : mengukur kinerja karyawan berdasarkan *gender*, lingkungan kerja, dan lain-lain.
 3. Karena ada variabel yang tidak signifikan, penulis memberi saran agar peneliti berikutnya memperhatikan outliers yang bisa menyebabkan error standar semakin besar dan kemungkinan mendapat hasil yang signifikan karena keduanya berbanding terbalik.