

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat dikemukakan adalah:

1. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (hipotesis 1) mengenai pengaruh kompensasi baik finansial maupun kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi F hitung =  $0,02 < 0,05$ . Pernyataan ini mendukung koefisien adjusted  $R^2 = 0,099$  dan  $R^2 = 0,118$  yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan dengan kisaran antara 9,9% sampai dengan 11,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti rasa senang terhadap pekerjaan, kepuasan yang diperoleh dalam bekerja, loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (hipotesis 2) dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa:
  - a.  $t$  hitung ( $1,761$ )  $<$   $t$  tabel ( $2,012$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat pada tabel *coefficients* yang menunjukkan tingkat

signifikansi kompensasi finansial sebesar 0.081 dan berarti lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%.

- b.  $t$  hitung (2.424) >  $t$  tabel (2.012) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel bebas kompensasi nonfinansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat pada tabel *coefficients* yang menunjukkan tingkat signifikansi kompensasi nonfinansial sebesar 0.017 dan berarti lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas komponen nonfinansial ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) lebih dominan daripada pengaruh variabel bebas komponen finansial ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil keseluruhan analisis dan pembahasan diketahui bahwa hipotesis secara simultan yang diajukan atas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diterima kebenarannya. Akan tetapi hipotesis secara parsial yang diajukan atas pengaruh masing-masing variabel baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Dari tabel *coefficients* diketahui bahwa kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang ada, maka peneliti memberanikan diri untuk memberikan saran sebagai sumbangan pemikiran bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang dalam rangka pemberian kompensasi bagi karyawan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, bukan hanya kompensasi finansial saja yang dapat menjadi motivasi bagi karyawan melainkan juga kompensasi nonfinansial. Disarankan, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang untuk mempertahankan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, serta lebih memperhatikan kompensasi nonfinansial karena hal ini dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arcana, N., 1996, *Pengantar Statistika II*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Flippo, Edwin B., 1991, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Emban Patria
- Mondy, R. Wayne, and Noe, Robert M., and Premeaux, Shane R., 1999, *Human Resource Management*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Schuler, Randall S., and Jackson, Susan E., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Keenam, Jilid dua, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihanto, J., 1991, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Werther, William B., and Davis, Keith, 1993, *Human Resources and Personnel Management*, Fourth Edition, Singapore: McGraw. Hill inc.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arcana, N., 1996, *Pengantar Statistika II*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Flippo, Edwin B., 1991, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Emman Patria
- Mondy, R. Wayne, and Noe, Robert M., and Premeaux, Shane R., 1999, *Human Resource Management*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Schuler, Randall S., and Jackson, Susan E., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Keenam, Jilid dua, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihanto, J., 1991, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Werther, William B., and Davis, Keith, 1993, *Human Resources and Personnel Management*, Fourth Edition, Singapore: McGraw. Hill inc.