

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, uji statistik, dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Rantau Energi Kabupaten Tapin.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak hanya berperan sebagai imbalan, melainkan juga sebagai instrument motivasi yang efektif dalam mendorong produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan nilai kuesioner terdapat hasil indikator yang terkuat ialah indikator kepuasan kerja dan terdapat juga indikator terlemah ialah indikator kelayakan.

2. Insentif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Rantau Energi Kabupaten Tapin.

Pemberian insentif yang adil dan proporsional terhadap hasil kerja yang dicapai terbukti mendorong semangat kerja, loyalitas, dan pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat menjadi pendorong tambahan di luar gaji pokok. Dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi. Pemberian insentif

yang adil dan proporsional mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dengan adanya insentif, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Dari hasil perhitungan nilai kuesioner terdapat hasil indikator yang terkuat ialah indikator keadilan dan kelayakan dan terdapat juga indikator terlemah ialah indikator kinerja.

3. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Rantau Energi Kabupaten Tapin

Berdasarkan hasil uji F, kedua variabel independen (gaji dan insentif) bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja, variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor gaji dan insentif, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi. Kombinasi antara pemberian gaji yang layak dan insentif yang tepat terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, serta produktivitas karyawan. Artinya, kedua bentuk kompensasi tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal di lingkungan perusahaan. Dari hasil perhitungan nilai kuesioner terdapat hasil indikator yang terkuat ialah indikator sikap dan terdapat juga indikator terlemah ialah indikator hasil kerja.

4. Variabel gaji merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien regresi menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja lebih besar dibandingkan insentif. Ini menandakan bahwa keadilan, kelayakan, dan kepastian dalam sistem penggajian menjadi prioritas utama dalam membangun kinerja yang optimal di lingkungan kerja PT. Bhumi Rantau Energi.

Dengan demikian, seluruh rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini telah terjawab secara empiris melalui pendekatan kuantitatif dan pengolahan data statistik. Penelitian ini menegaskan pentingnya strategi kompensasi yang adil dan terpadu sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi untuk PT. Bhumi Rantau Energi (BRE) dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

5.2.1. Saran Teoritis

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat landasan teori mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg serta teori kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan pijakan untuk penelitian mendatang. Peneliti lain disarankan untuk memperluas cakupan dengan menambahkan variabel kontekstual lain, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digunakan sebagai pengembangan teori di bidang manajemen SDM.

5.2.2. Saran Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasi. Gaji sebaiknya disesuaikan dengan tanggung jawab dan kondisi ekonomi yang berlaku, sementara insentif perlu dirancang agar benar-benar mencerminkan pencapaian kinerja. Transparansi dalam proses penilaian kinerja dan pemberian kompensasi juga menjadi faktor penting untuk menjaga keadilan dan kepercayaan karyawan. Selain itu, aspek di luar kompensasi finansial, seperti suasana kerja yang kondusif, kesempatan pelatihan, serta dukungan dari pimpinan, harus diperhatikan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Dengan demikian, diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.