

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data mengenai judul penelitian Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Persepsi Gaji Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab – bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,383 dengan arah positif dan nilai probabilitas signifikan variabel sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,757 dengan arah positif dan nilai probabilitas signifikan variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi gaji, maka akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 52,625 dengan arah positif dan nilai probabilitas signifikan variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa status kepegawaian dan persepsi gaji secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian dan persepsi gaji, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan, sebagai berikut:

- 1 Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian kuesioner sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang objektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Selain itu dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berpikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan kejenuhan.
- 2 Tidak adanya butir pernyataan negatif pada angket menyebabkan peneliti tidak dapat mengontrol secara lebih mendalam mengenai kesungguhan responden pada saat mengisi angket.

5.3. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Status kepegawaian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan status kepegawaian sesuai dengan UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Persepsi gaji merupakan variabel terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator tunjangan yang diterima adil dibandingkan dengan karyawan lain yang setingkat mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, sedangkan kesejahteraan dan jaminan di hari tua yang memadai merupakan penilaian paling rendah, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan jaminan hari tua pegawai di masa tuanya.
3. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan memperhatikan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam bekerja

5.4. Riset Mendatang

1. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, yaitu tidak hanya pada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Semarang.
2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan secara longitudinal artinya bahwa dalam pengambilan data tidak hanya dilakukan satu kali saja atau hanya sesaat, tetapi dilakukan dua atau tiga kali dalam waktu tertentu. Dengan demikian diharapkan hasil yang diperoleh akan lebih mendekati kenyataan dan sesuai teori yang ada.