

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka simpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rutraindo Perkasa. Hasil perhitungan kompensasi diperoleh nilai t hitung=3,402 dengan probabilitas signifikan 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $3,402 > 2,02$ dan taraf signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rutraindo Perkasa. Hasil perhitungan

diperoleh bahwa variabel kedisiplinan nilai t hitung=4,438 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000. Nilai $4,438 < 2,02$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima bahwa ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rutraindo Perkasa.

Berdasarkan hasil uji simlutan dengan dari uji anova diketahui bahwa nilai Hasil uji simultan diketahui nilai F hitung $>$ dari F table dengan nilai signifikansi 5% maka diperoleh nilai yaitu $38,166 > 3,23$. Nilai probabilitas nilai $p = 0,000$ dan $p < 0,05$ maka $0,000 < 0,05$ sehingga artinya secara bersama-sama kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diketahui menunjukkan nilai 0,662 artinya pengaruh kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja sebesar 66,2% sedangkan yang 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

5.2.1 Implikasi manajerial

Berdasarkan dari hasil analisis yang didapat maka saran yang bias disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi

Dari sebaran kuisoner didapat indikator yang masih rendah yaitu insentif dengan nilai presentase 70%. Pimpinan lebih memperhatikan

kesejahteraan karyawannya terutama insentif apabila karyawan mencapai target penjualan, agar karyawan bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Disiplin kerja

Dari sebaran kuisioner didapat indikator yang masih rendah yaitu ketaatan pada peraturan kerja dengan nilai presentase 72%. Pimpinan lebih tegas dalam menegakkan disiplin karyawannya terutama dalam peraturan kerja agar, tercipta kesadaran terhadap disiplin kerja supaya tidak mengganggu tugas dan tanggung jawab karyawan.

5.2.2 Penelitian Lanjutan

Berdasarkan hasil koefesien determinasi sebesar 0,662 atau sebesar 66,2% yang mana variabel *dependent* yaitu, kinerja karyawan dipengaruhi dengan dua variabel kompensasi dan disiplin kerja, 33,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Maka perlu ada penelitian lanjutan.

5.2.3 Keterbatasan Penelitian

Disini peneliti memiliki keterbatasan penelitian dalam mendapatkan data dalam mengukur indikator ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standart kerja yang mendukung dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar mendapatkan data yang mendukung dalam penelitian ini.