

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang melakukan pengujian mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi serta kinerja karyawan PT Sahabat Unggul International. Penelitian ini melibatkan 100 sampel yang memiliki tujuan mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Sahabat Unggul International. Terdapat dua hipotesis yaitu  $H_0$  yang berarti tidak ditemukannya pengaruh di antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan serta  $H_a$  yang berarti ditemukannya pengaruh di antara variabel disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Sahabat Unggul International.

Dilakukan beberapa pengujian agar dihasilkan data yang signifikan dan memiliki pengaruh positif. Pengujian pertama menggunakan uji validitas yang berguna untuk dapat mengetahui kevalidan dari suatu kuesioner. Dari hasil pengujian, didapatkan  $r$  hitung untuk setiap pertanyaan di variabel X1, X2, serta Y nilainya besar dari  $r$  tabel 0,361 yang mana hal tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pertanyaan di setiap variabel valid sehingga pertanyaan pada kuesioner juga dinyatakan valid serta bisa dilanjutkan ke pengujian lain.

Pengujian kedua ialah uji reliabilitas yang berguna untuk dapat mengetahui konsisten atau tidaknya data di suatu kuesioner apabila penelitian ini dilakukan kembali. Perhitungan pengujian ini menggunakan SPSS 26 yang dinyatakan bahwa uji reliabilitas *Cronbach Alpha* pada variabel X1, X2, serta Y  $> 0,60$ , yang artinya kuesioner pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan konsisten. Artinya apabila dilakukan kembali, penelitian ini akan menghasilkan hasil yang sama. Jika sudah dinyatakan reliabel, maka bisa dilanjutkan ke pengujian yang lain.

Pengujian yang ketiga ialah uji asumsi klasik yang dilakukan dengan perhitungan SPSS 26 yang menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal, tidak adanya ditemukan data tidak normal, tidak adanya gejala multikolinieritas serta heteroskedastisitas. Dari pengujian yang telah dilakukan, berikut ini kesimpulan yang diperoleh:

1. Uji Normalitas

Diperoleh *Asymp Sig* adalah  $0,200 > 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan data berdistribusi dengan normal

2. Uji Multikolinearitas

Diperoleh VIF  $X_1$  (Disiplin Kerja) sebesar  $1,384 < 10$  dan VIF  $X_2$  (Kompensasi) sebesar  $1,384 < 10$ . Nilai *tolerance* hasil  $X_1$  (Disiplin Kerja)  $0,723 > 0,1$  dan hasil  $X_2$  (Kompensasi)  $0,723 > 0,1$ . Hal tersebut mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja ( $X_1$ )  $0,596$ , serta nilai signifikansi Kompensasi ( $X_2$ )  $0,096 > 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Dikarenakan semua uji dalam uji asumsi klasik telah dilakukan dan terpenuhi, maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji analisis regresi linear berganda dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 6,094 + 0,250X_1 + 0,665X_2 + e$$

**Menyatakan bahwa:**

- a = 6,094, yang artinya bila Disiplin Kerja serta Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 6,094.
- b<sub>1</sub> = 0,250, yang artinya peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,250
- b<sub>2</sub> = 0,665, yang berarti peningkatan 1 satuan Kompensasi berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,665.

Yang kelima yaitu uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) yang berdasarkan perhitungannya bisa disimpulkan bahwa Disiplin kerja serta Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,462 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi memberi pengaruh sebanyak 46,2% pada Kinerja Karyawan sementara sisanya (53,8%) dipengaruhi variabel lain di luar cakupan penelitian.

Yang keenam yaitu uji hipotesis dengan hasil berikut:

1. Uji t dalam variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,432 < t_{tabel}$  1,671, dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan Kompensasi ( $X_2$ ) memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,510  $> t_{tabel}$  1,671, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial dan signifikan berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan.

2. Diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $43,479 > f_{tabel} 3,090$  yang artinya variabel independen (Disiplin Kerja ( $X_1$ ) serta Kompensasi ( $X_2$ )) secara simultan berpengaruh kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan ( $Y$ )).

#### **A. Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, dapat diberikan saran yaitu:

1. Perusahaan perlu untuk memperhatikan disiplin kerja pada karyawan, dengan adanya pemberian sanksi pada karyawan yang dengan tingkat disiplinnya rendah, akan memberikan efek jera bagi karyawan, dikarenakan apabila karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Begitu juga dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang layak dan adil pada karyawan akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja pad karyawan tersebut.
2. Bagi karyawan perlu adanya memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja, khususnya pada kehadiran karyawan. Dikarenakan apabila karyawan dapat mematuhi tingkat kehadiran yang baik dan mengikuti aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh peusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya yang khususnya berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian dengan cara menambahkan subjek penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.