

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai mean sebesar 38,5556 dengan standar deviasi sebesar 6.35894. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja responden berada dalam kategori cukup baik.
2. Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai mean sebesar 29,9907 dengan standar deviasi sebesar 6.19993. Nilai ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan tergolong cukup baik menurut persepsi responden.
3. Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai mean sebesar 38,7778 dengan standar deviasi sebesar 6.53293. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung berada pada kategori cukup baik.
4. Hasil analisis regresi berganda pada variabel disiplin kerja (X1) senilai 0,619, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Melalui uji t, diperoleh t hitung (7,593) > t tabel (1,982) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.
5. Hasil analisis regresi berganda pada variabel kompensasi (X2) senilai 0,234, menunjukkan berpengaruh positif antara variabel kompensasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Melalui uji t, diperoleh t hitung (2,804) > t tabel (1,982) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

6. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($69,819 > 3,08$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. Melalui analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai R square 0,571 sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kemampuan individu, maupun kondisi psikologis karyawan.

B. Saran

a. Bagi PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung disarankan untuk memperhatikan disiplin kerja dengan menegakkan aturan yang lebih tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Selain itu, disarankan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja akan menumbuhkan rasa puas sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.