

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Kesimpulan ini merupakan jawaban atas permasalahan, sehingga dapat mengetahui gambaran tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja kerja karyawan.

1. Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja kerja karyawan koperasi kredit serviam cabang Oebufu Kota Kupang.

Hipotesis diterima, sehingga penulis telah melakukan analisis regresi linear berganda dan didapati koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 3,050 artinya  $H_a: b_1 \neq 0$ , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Serviam cabang Oebufu Kota Kupang. Kompensasi karyawan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja kerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 3,050. Koofisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi karyawan ( $X_1$ ) dengan kinerja kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian apabila kondisi kompensasi karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan agar menciptakan nevektivitas organisasi dalam hal ini kinerja kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selain itu, berdasarkan pengujian hipotesis pertama yaitu adanya hubungan kompensasi karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja kerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini dibuktikan variabel kompensasi karyawan (X1) ditemukan  $T_{hitung} = 3,525$  lebih kecil dari  $T_{tabel} = 2,06866$  dan tingkat  $sig = 0,003$  lebih kecil dari  $0,05$ .

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan koperasi kredit serviam cabang Oebufu Kota Kupang.

Hipotesis diterima sehingga penulis telah menganalisis regresi linear berganda dan didapati koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar  $3,210$  artinya  $H_a: b_2 \neq 0$ , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Serviam cabang Oebufu Kota Kupang. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y) dengan demikian apabila disiplin kerja memiliki disiplin ilmu, disiplin pribadi dan disiplin social Biografis, maka dapat meningkatkan tingkat kinerja kerja karyawan.

Selain itu berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat adanya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan diperolehnya  $T_{hitung} = 2,179$  lebih besar  $T_{tabel} = 2,06866$  dan tingkat  $sig = 0,003$  lebih kecil dari  $0,05$ .

## 5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Pada pada Koperasi Kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang. Hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti dimana teori menyatakan bahwa mengatakan bahwa apabila kompensasi yang di berikan tepat pada maka kinerja kerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang di berikan tidak tepat maka kinerja akan semakin memburuk. mempengaruhi kompensasi karyawan yaitu yang pertama gaji, adalah suatu bentuk pembayaran perbulan dari seorang pemimpin perusahaan pada karyawan yang di nyatakan dalam bentuk kerja yang ada di sekitar karyawan. Yang meliputi tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. sebagai imbalan dari pemimpin perusahaan kepada pekerja yang di tetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Yang meliputi potongan dan upah lembur.

Dengan demikian maka menunjukkan bahwa kompensasi karyawan sudah sesuai dengan harapan pada Koperasi Kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Koperasi Kredit Serviam Cabang Oebufu Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa disampaikan Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) dimana teori menyatakan bahwa adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja dengan indicator sebagai berikut yang pertama Ketaatan pada peraturan kerja, adalah kepatuhan yang di terapkan oleh seorang terhadap peraturan yang di buat oleh pihak yang berwenang untuk membuat undang-undang tersebut bersifat mengikat (Setyawan, dkk.,2017). Yang meliputi memiliki kedudukan lebih tinggi di bandingkan dengan peraturan yang lain. Yang kedua Teladan pimpinan, yaitu dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. kepemimpinan yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan bersikap dan sebagainya. Yang ketiga sanksi hukum memberikan sanksi terhadap yang melanggar terhadap peraturan yang ada dalam lembaga yang meliputi pemotongan gaji, penambahan waktu kerja, pemeberian surat peringatan, pencabutan tunjangan dari perusahaan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.

### **5.3 Implikasi Terapan.**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa kompensasi karyawan pada koperasi kredit serviam cabang Oebufu Kota Kupang dikategori baik, dan terlihat bahwa semua indicator kompensasi karyawan mendapatkan respon yang baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang baik maka tentu karyawan nyaman dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.
2. Dengan diketahui disiplin kerja karyawan pada koperasi kredit serviam cabang Oebufu Kota Kupang dalam kategori baik maka hal ini perlu pertahankan bahkan ditingkatkan. Agar kompensai karyawan semakin baik dalam menjaga kesiplinan kerja maka hal ini akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai untuk referensi penelitian selanjutnya mengenai analisis pengaruh kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja

kerja karyawan karyawan pada koperasi kredit serviam  
cabang Oebufu Kota Kupang.