

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Transmart Kupang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($0,762 < 3,63$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,452 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
- b. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Transmart Kupang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,637 > 1,690$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

1.2. Implikasi Teoritis

Berikut dijelaskan implikasi teoritis dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa:

- a. kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Transmart Kupang. Hal ini di lihat dari nilai t hitung < dari t table ($0,762 < 3,63$) dan nilai signifikan ($0,452 > 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Muliana Hartawan (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja, didapat nilai R Square sebesar 0,169. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai kontribusi sebesar 16,9% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 83,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel produktivitas kerja pada penelitian ini, nilai thitung sebesar 2,469 dan ttabel sebesar 3,63, maka nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel ($2,469 > 2,042$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,019 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

- b. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Transmart Kupang. Hal ini di lihat dari nilai t hitung > dari t table ($2,637 > 1,690$) dan nilai signifikan ($0,013 < 0,05$).

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas

kerja adalah 0,958 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,990. Dengan demikian $0,958 < 1,990$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

1.3. Implikasi Terapan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan acuan bagi Transmart Kupang sebagai berikut:

- a. Pimpinan Transmart Kupang perlu memperhatikan kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, serta manfaat lainnya. Berdasarkan penilaian, nilai indeks kompensasi hanya 38,4 yang masuk dalam kategori rendah.
- b. Pimpinan Transmart Kupang perlu memperhatikan pelatihan kerja yang mencakup pengembangan keterampilan, pembinaan, program pelatihan, dan lainnya. Berdasarkan penilaian, nilai indeks pelatihan kerja hanya 40,7 yang masuk dalam kategori sedang.