

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran kerangka teoretik dan analisis data yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Indokonverta Indah Bogor. Kesimpulan dari hal-hal yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya akan dijabarkan berikut ini:

1. Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dinyatakan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Dapat diketahui bahwa signifikansi nilai variabel produktivitas kerja (Y), dan Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi residual 0,200. Sedangkan Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi residual 0,155. Nilai signifikansi pada ketiga variabel melebihi 0,05, maka data yang digunakan berdistribusi normal.
2. Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa hasil uji variabel produktivitas kerja terhadap pelatihan dan kompensasi sebesar 0,000. Maka dapat dipastikan variabel produktivitas kerja tidak memiliki hubungan yang linier dengan variabel pelatihan dan kompensasi.

3. Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel melebihi 0,1 yaitu 0,662. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,523 sedangkan kompensasi sebesar 0,218. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, yang dapat diartikan model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Indokonvera Indah. Berdasarkan hasil output uji t diperoleh  $t_{hitung}$  pelatihan sebesar 7,977. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (7,977) > t_{tabel} (1,675)$ , jadi  $H_0$  ditolak.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari kompensasi sebesar  $2,992 > t_{tabel} (1,675)$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat pada hasil Uji F. Diketahui bahwa  $F_{hitung} 75,853 > F_{tabel} 3,18$ , maka  $H_0$  ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
8. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel pelatihan dan kompensasi untuk menjelaskan

produktivitas kerja sebesar 74,5%. Sedangkan sisanya sebesar 25,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Indokonverta Indah. Berdasarkan pada hasil penelitian, pelatihan dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas. Semakin tinggi hasil pelatihan, maka hasil produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, apabila kompensasi tinggi, maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Adapun implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, PT Indokonverta Indah perlu memperbaiki atau memodifikasi program pelatihan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dan adil. Sehingga kebutuhan fisik dan psikis setiap karyawan dapat terpenuhi.

Produktivitas kerja PT Indokonverta Indah Bogor tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi, namun terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Maka dari itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Perusahaan dapat mendesain pelatihan yang tidak hanya mengukur pengetahuan dan tingkah laku saja. Perusahaan dapat membuat pelatihan yang dapat mengasah keterampilan karyawan. Pelatihan perlu difokuskan pada praktik yang dapat meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam memberikan kompensasi, sudah sepatutnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan adil berdasarkan pengorbanan yang sudah dikeluarkan oleh karyawan tersebut, khususnya pada pemberian bonus. Dengan memberikan kompensasi dengan adil, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, karena karyawan tersebut akan merasa lebih dihargai.