

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT KHI Pipe Industries, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Produktivitas kerja adalah usaha terbaik yang dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dengan membandingkan antara *input* (masukkan) dan *output* (hasil) untuk pencapaian tujuan perusahaan.
2. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan.
3. Disiplin kerja adalah suatu pelaksanaan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk memperteguh pedoman di dalam organisasi (perusahaan).
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan

produktivitas kerja sebesar 94,6% sedangkan sisanya sebesar 5,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
  - a. Uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hasil yang didapat yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari kompensasi sebesar  $1,713 > t_{tabel} 1,673$ . Artinya, jika kompensasi tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah.
  - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja sebesar  $17,580 > t_{tabel} 1,673$ . Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah.
  - c. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka didapat hasil yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $F_{hitung} 484,900 > F_{tabel} 3,165$ . Artinya, jika kompensasi dan disiplin kerja tinggi, maka produktivitas

kerja akan tinggi pula. Begitupula sebaliknya, jika kompensasi dan disiplin kerja rendah, maka produktivitas kerja akan rendah pula.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT KHI Pipe Industries. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa;

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus selalu memerhatikan kebutuhan karyawan dengan layak seperti kompensasi langsung maupun tidak langsung. Karena karyawan yang telah terpenuhi standar kehidupan layaknya, maka karyawan akan sepenuhnya fokus berkontribusi untuk perusahaan.
2. Dilihat dari hasil produktivitas kerja, harus adanya upaya peningkatan dan pengawasan dalam hal disiplin kerja karyawan. Ini dilakukan supaya tidak

banyak kesalahan saat bekerja (*human error*), pelaksanaan target kerja tercapai, dan tercapitanya lingkungan kerja yang kondusif.

Peningkatan kompensasi dan disiplin kerja akan menciptakan produktivitas kerja pada karyawan yang maksimal. Selain itu, banyak faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Maka diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan.

### **C. Saran**

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

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberian kompensasi untuk karyawan yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan, dapat berupa pemberian insentif dan *overtime* yang lebih tinggi. Dengan begitu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang semakin tinggi pula.
2. Hasil disiplin kerja yang menunjukkan hasil positif signifikan perlu ditingkatkan lagi karena akan memiliki dampak bagi peningkatan produktivitas kerja. Dilihat dari hasil disiplin kerja apabila karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk maka harus diberikan pengarahan dan

pengawasan langsung dari atasan. Sanksi atau hukuman dapat diberlakukan apabila diperlukan bagi karyawan yang melanggar disiplin.