

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Tindakan pendisiplinan juga dapat memberikan pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan kedisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009:741).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,644 dengan t hitung sebesar 4,205 > t tabel 2,02 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,00 < 0,05) maka H₁ diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.18, dapat dilihat bahwa F-hitung (f-statistic) sebesar 16,537 lebih besar dari F tabel yaitu 2,85 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka H_0 di tolak H_1 diterima yang berarti variabel independen disiplin dan kompensasi kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai konstanta sebesar 10,666 artinya jika disiplin kerja (x_1) maka nilainya adalah nol, maka kinernya adalah 10,666. Koefesien regresi disiplin kerja sebesar 0,664 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Penelitian ini menggunakan koefesien determinasi yang telah disesuaikan atau bisa disebut *Adjusted R Square* (R^2 adj). Dari hasil analisis pada tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,437 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja 43,7% sedangkan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas area penelitian, tidak hanya pada suatu bank saja, sehingga dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel-variabel yang berpengaruh dan lebih mendukung terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan harus ditelaah lebih jauh sehingga ada pembandingan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya serta data yang diperoleh akan lebih baik.