

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari PT. Indonesia Power UP Saguling, serta analisa lebih lanjut terhadap hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan persamaan regresi berganda untuk variabel sistem pengendalian manajemen ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), maka diperoleh persamaan:

$$Y = 11,457 + 0,430X_1 + 0,298X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a = 11,457, artinya jika Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_1$ ), dan Kompensasi ( $X_2$ ) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 11,457 satuan;
  - $b_1 = 0,430$ , artinya jika Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,430 satuan;
  - $b_2 = 0,298$ , artinya jika Kompensasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,298 satuan.
2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, dihasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,736, ini

menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 54,17% ini menunjukkan sistem pengendalian manajemen dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan total persentase pengaruh sebesar 54,17%, sedangkan sisanya sebesar 45,83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Beta x Zero order, maka diperoleh nilai persentase pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:
  - a. Secara parsial, sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,343 atau 34,30%.
  - b. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,199 atau 19,91%.
5. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil:
  - a. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), maka diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,707 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 5,00. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,707 > 5,00$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - b. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,752 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00247. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya

Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,342 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00247. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti hanya melakukan penelitian di PT. Indonesia Power UP Saguling saja sehingga hasil tidak dapat di generalisasi.
2. Penelitian ini hanya menerapkan metode survey melalui kuesioner sehingga kurang akurat dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu, kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan kepada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut serta data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya Sistem Pengendalian Manajemen dan Kompensasi belum secara menyeluruh meneliti factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 60 orang, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menambah sampel dalam penelitian ini.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan di masa yang akan datang serta bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Kepada pihak perusahaan agar dapat meningkatkan lagi sistem pengendalian manajemen yang dapat mengawasi kegiatan-kegiatan karyawannya dan mempertahankan pemberian kompensasi agar kinerja karyawan mencapai tingkat yang diharapkan.
2. Pengukuran variabel selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
3. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perlu adanya penelitian lanjutan yang luas terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.
4. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian. Misalnya dengan melakukan penelitian pada lebih dari satu perusahaan, kemudian hasilnya dapat dibandingkan dengan perusahaan yang satu dengan yang lain.