

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden pada variabel kompensasi diketahui berada pada kriteria baik. Pada dimensi kompensasi langsung memiliki nilai yang paling tinggi dan dimensi kompensasi tidak langsung memiliki nilai yang terendah.
2. Hasil tanggapan responden pada variabel kedisiplinan diketahui berada pada kriteria baik. Pada dimensi penegakan disiplin memiliki nilai yang paling tinggi dan dimensi standar disiplin memiliki nilai yang terendah.
3. Hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan diketahui berada pada kriteria baik. Pada dimensi kerjasama memiliki nilai yang paling tinggi dan dimensi kuantitas pekerjaan memiliki nilai yang terendah.
4. Hasil pengujian statistik secara simultan diketahui terdapat kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh dan signifikan. Variabel kompensasi dan kedisiplinan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 43,5% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Hasil pengujian statistik secara parsial diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,96%.

6. Hasil pengujian statistik secara parsial diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22.590%.

### **5.2 Saran**

1. Kompensasi tidak langsung diberikan instansi berada pada kriteria rendah, oleh karena itu instansi hendaknya memperhatikan tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan tunjangan kesehatan bagi karyawannya. Dengan cara mengkaji kembali atau menyesuaikan kompensasi tidak langsung sehingga dapat memberikan dampak positif dari karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada peneliti lain yang hendak melanjutkan penelitian ini agar menambahkan jumlah variabel, area sampling, dan jumlah sampel yang berhubungan dengan kinerja karyawan karyawan.

### **5.3 Keterbatasan penelitian**

1. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini belum mampu menggeneralisasi permasalahan, sehingga diperlukan tambahan jumlah sampel.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Bandung. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, budaya kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.