

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Setiap indikator yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel penelitian yakni Kompensasi dan Disiplin kerja karyawan di PT. Mega Finance Gorontalo memiliki keandalan instrumen yang baik, dan jawaban yang konsisten dari responden. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan (Y) dengan melihat hasil koefisien regresi dimana t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang disusun telah *terbukti dan diterima*.

Variabel Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 45,4% terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Mega Finance Gorontalo, selebihnya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik dan semakin tinggi skema kompensasi yang diberikan pada karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti menyarankan:

1. Secara umum, agar manajemen dan pimpinan PT. Mega Finance Gorontalo dapat memperhatikan aspek manajemen Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Secara khusus agar manajemen dan pimpinan PT. Mega Finance Gorontalo dapat memperhatikan aspek disiplin kerja karyawannya melalui pemberian kompensasi yang layak dan memadai, sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi.
3. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi, baik bagi pemerintah, akademisi, dan pihak lainnya, yang membahas praktek manajemen sumber daya manusia khususnya menyangkut Kompensasi dan Disiplin kerja karyawan.
4. Kiranya penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi pihak lain untuk dapat menambah faktor atau variabel lainnya dan menguji pengaruhnya terhadap Disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, B, Edwin, 2009, *Manajemen Personalia*, (Terjemahan : Moh, Mas'ud), Edisi 6, Erlangga. Jakarta.
- Fathonah , Sitidan Ida Utami. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerjadan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Journal STIAUB Surakarta Vol 1 No 1.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- ,————— 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- ,————— Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indra sasangka. 2015 . pengaruh kompensasi terhadap didiplin karyawan di PT.Putra papan utama.
- Kasmir, 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*,
- Mangkunegara, 2011. Dessy . 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Runik puji rahayu . 2015. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Genteng karang penang sampan.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Grub.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta.