

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ , pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , pengaruh variabel  $X_3$  terhadap variabel  $Y$ . Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 43 yang diolah menggunakan uji hipotesis  $R^2$ , uji statistik  $F$ , uji signifikan parsial (uji  $t$ ) maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,040 kecil dari  $\alpha$  0,05 Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) pada penelitian ini diterima.
2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig besar dari  $\alpha$  0,617 Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) pada penelitian ini ditolak.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,006 Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini diterima.

#### 5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa implikasi yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun akademis yaitu :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap pengembangan kinerja karyawan yaitu tindakan yang dapat diambil perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan melalui program kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja.

## 2. Implikasi praktek

### a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengembangan teori mengenai kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menjadi studi banding bagi penelitian dengan judul yang sama.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Walaupun Penelitian ini sudah dilakukan dengan baik, namun ada beberapa keterbatasan. Seperti penelitian-penelitian empiris lainnya, perlu kehati-hatian dalam melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian. Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini dengan cara membagikan kuisisioner kepada setiap bank yang ada di kota padang, dan lamanya pengembalian kuisisioner tersebut lebih dari 1 bulan.
2. Tingkat pengembalian kuisisioner yang tidak terlalu besar, meskipun telah memenuhi kriteria yang tepat, namun terdapat kemungkinan responden kurang mewakili populasi yang sebenarnya. Hal ini mungkin dapat mengurangi kemampuan generalisasi hasil penelitian ini.
3. Data penelitian yang berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuisisioner mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian karena,

persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sesungguhnya, akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara.

4. Sedikitnya jumlah sampel penelitian sehingga membuat peneliti menjadi sedikit sulit dalam mengolah data.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berikut beberapa saran dalam penelitian ini serta untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan memperpanjang jangka waktu penyebaran kuesioner.
2. Mengantar kuesioner langsung pada responden.
3. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel lain untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Melakukan wawancara langsung pada responden sehingga didapat hasil yang lebih maksimal.
5. Melakukan pengujian kembali dengan penentuan populasi yang tepat dan penambahan jumlah sampel untuk memudahkan generalisasi data.
6. Agar menggunakan sampel yang lebih banyak lagi supaya data nya mudah diolah dan lebih bagus.