

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap kompensasi financial dengan nilai koefisien jalur berarti, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .
2. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur yang berarti, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .
3. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi financial dengan koefisien jalur jalur yang berarti, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .
4. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur yang berarti, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .

5. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi financial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur yang berarti, yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan serta semakin meningkatkan kualitas kompetensi intelektual yang dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan kompetensi intelektual karyawan, perusahaan juga harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara kompetensi intelektual tersebut yaitu dengan melakukan seminar tentang kompetensi karyawan ataupun dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan kerja pada karyawan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Perusahaan harus rutin melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap karyawan agar tidak terjadi penurunan dalam disiplin kerja serta tegas dalam memberikan sanksi

sesuai ketentuan yang telah dibuat terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

3. Selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan terutama mengenai kompensasi financial dan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa dihargai dalam perusahaan dan mampu bekerja lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.
4. Perusahaan sebaiknya meningkatkan sistem kompensasi dengan lebih baik dan lebih adil lagi. Perusahaan dapat memberikan penghargaan secara rutin kepada karyawan-karyawan yang berprestasi.
5. Bagi peneliti lain yang tertarik meneliti tentang kinerja karyawan diharapkan dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang lain atau indikator berbeda yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Karena terdapat banyak variabel ataupun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Komitmen, Pengembangan karier, Motivasi, dll. Selain itu peneliti lain diharapkan untuk memperbanyak sampel penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih signifikan.