

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kajian ilmiah ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) yang memberikan hasil sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis, survei ini memberikan bukti bahwa faktor kompetensi (X1) berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Dengan adanya kompetensi yang baik dimiliki karyawan di PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda), semakin baik kinerja karyawan untuk perusahaan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $2,709 > t$  tabel  $1,98498$  dengan taraf signifikan  $0,008 < 0,05$  maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan “diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)” terbukti.
2. Dari hasil uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi (X2) berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan akan menimbulkan antusiasme mereka terhadap pekerjaannya. Hasil ini terbukti dengan melihat nilai  $t$  hitung  $9,612 > t$  tabel  $1,98498$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis menyatakan secara parsial

kompensasi (X2) berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan “diduga ada pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)” terbukti.

3. Dari hasil uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai  $f$  hitung  $297,188 > f$  tabel  $3,09$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis menyatakan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan "diduga ada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)" terbukti.

## **B. Keterbatasan**

Meskipun segala upaya telah dilakukan untuk menghindari potensi penurunan kualitas hasil survei, survei ini mungkin memiliki keterbatasan.

Adapun kelemahan dan keterbatasan survei ini adalah :

1. Terdapat jawaban yang tidak konsisten dan salah serta kurangnya pemahaman tentang memasukkan data dan informasi untuk pertanyaan pada tiap-tiap variabel yang diberikan.
2. Alat pengumpulan data. Diizinkan jawaban dan pertanyaan yang tidak sesuai dengan kenyataan nyata.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi survei ini meliputi dua variabel, namun ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti akan mengembangkan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan yang berguna bagi para pemangku kepentingan penelitian ini.

1. Menilai dampak kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan bertindak sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
2. Menilai konsekuensi dampak kompetensi pada kinerja karyawan, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.  
Kompetensi dapat lebih ditingkatkan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan agar kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan tujuan perusahaan tercapai.
3. Mengevaluasi kinerja karyawan hasil pembayaran berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Manajemen juga perlu memperhatikan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Memberikan standar ketenagakerjaan bagi perusahaan berdasarkan

kompetensi karyawan. Perusahaan dapat menawarkan penghargaan dan bonus kepada karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Perusahaan harus mengevaluasi lebih lanjut kinerja karyawan sebagai standar untuk menawarkan gaji dan bonus yang memadai dan wajar untuk pekerjaan karyawannya tersebut.
5. Para peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel independen lain agar hasil lebih akurat dan menjadi bahan tolak ukur perusahaan.