

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari pemberian kompensasi (X1), keteladanan pimpinan (X2), pengawasan dari pimpinan (X3), dan perhatian pada karyawan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multiplast Indo Makmur Pasuruan Malang. Hal tersebut dibuktikan pada nilai yang diperoleh dari *adjusted R square* sebesar 82.6%, yang menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan. Sedangkan 17.4% adalah faktor eksternal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:  
$$Y = 2.989 + 0.968 X_1 + 0.131 X_2 + 0.552 X_3 + 0.016 X_4$$
2. Hasil uji F bahwa secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, pengawasan dari pimpinan, dan perhatian pada karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Multiplast Indo Makmur Pasuruan.
3. Hasil uji t (*test*) bahwa secara parsial ketiga variabel disiplin kerja meliputi pemberian kompensasi (X1), keteladanan pimpinan (X2), dan pengawasan dari pimpinan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multiplast Indo Makmur Pasuruan.
4. Pengaruh dominan dapat dilihat melalui nilai mutlak (absolut) *standardized* koefisien yang paling besar (lihat tabel 4.18). Hasil estimasi yang tertera pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa variabel yang

memiliki *standardized* koefisien terbesar adalah variabel pemberian kompensasi (X1) sebesar 0.685. Dengan demikian variabel pemberian kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja (Y).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, pemberian kompensasi (X1) adalah faktor disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Multiplast Indo Makmur Pasuruan, maka saran yang dapat diberikan bagi PT Multiplast Indo Makmur Pasuruan adalah tetap memberikan gaji yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan, dan memberikan hak karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel independen lain diluar penelitian ini yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti faktor balas jasa, keadilan, ketegasan, dan sanksi hukuman.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Apta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Narbuko, Cholid & H Abu Achmadi. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23 edisi 8. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.1, No.3.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: IN Media.
- Prastika & Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru: Jurnal FISIP. Vol.2, No.2.
- Sanusi. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah & Etta Mamang Sangadji. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suharso. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis. Jakarta: PT Indeks.
- Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.



**PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA**

NO	Pemberian Kompensasi			Keteladanan Pimpinan			Pengawasan dari Pimpinan		Perhatian pada Karyawan		Kinerja				
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
8	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	3
12	5	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
15	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	5	5	4	4	4
16	5	4	4	4	3	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
21	4	4	2	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5
22	5	5	4	4	4	3	5	4	4	2	5	5	5	5	5
23	5	4	4	3	3	3	4	5	2	2	5	5	3	3	3
24	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5



# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

54	4	4	2	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5



**KUESIONER PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTIPLAST INDO  
MAKMUR PASURUAN**

Pegawai Yth,

Saya : Kristina Estu Hangayomi, mahasiswa Universitas Katolik Widya Karya, bermaksud menyebarkan kuesioner untuk kebutuhan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multiplast Indo Makmur Pasuruan”

Saya mohon kesediaan Bapak , Ibu dan Saudara sekalian sebagai karyawan yang terhormat agar dapat membantu saya dalam mengisi kuesioner yang telah saya susun ini. Atas segala perhatian dan waktunya saya ucapkan terimakasih.

**I. Identitas Responden**

Beri tanda (X) pada kolom yang disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :
6. Pendidikan terakhir :  SD  SMP  SMA  DIPLOMA  S1  
 S2  S3

**II. Petunjuk**

- a. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.
- b. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban dan ingin menggantinya, berilah tanda coret (-) , lalu pilih jawaban yang sesuai.
- c. Keterangan Jawaban : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), KS (Kurang Setuju), dan TS (Tidak Setuju).



**Variabel Disiplin Kerja (X)**

**Pemberian Kompensasi**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat perusahaan					
2	Karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah diberikan ke perusahaan					
3	Karyawan mendapatkan hak yang sudah sesuai dengan pekerjaannya					

**Keteladanan Pimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Keteladanan pimpinan dalam bekerja menjadi panutan karyawan dalam mencapai keberhasilan					
2	Pemimpin telah memberikan teladan terhadap sikap dan perilaku setiap karyawan.					
3	Keteladanan pimpinan memotivasi karyawan dalam bekerja					

**Pengawasan dari Pimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Pimpinan mengawasi dan mengarahkan karyawan agar bisa melaksanakan tugasnya					
2	Pimpinan mengawasi karyawan agar berjalan sesuai dengan SOP					

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

## Perhatian pada Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Pimpinan memberikan jalan atas permasalahan yang dihadapi karyawan					
2	Pimpinan menjalin komunikasi & memerhatikan setiap keluhan karyawan					

## Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Disiplin dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target					
2	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi semakin baik karena kedisiplinan karyawan					
3	Disiplin dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Disiplin membuat tingkat kehadiran karyawan meningkat					
5	Disiplin membuat karyawan mampu bekerja sama dengan baik di dalam tim					