

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian analisis data tentang pengaruh gaji dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia region Surabaya dengan menggunakan SPSS 21. Dari hasil uji t untuk hasil variabel Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. 0,087 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai -0,612, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,087 > 0,05$ ) dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,162 < 2,02619$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian analisis data tentang pengaruh gaji dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia region Surabaya dengan menggunakan SPSS 21. Dari hasil uji t untuk hasil variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,828 dan  $t_{hitung}$  0,218 artinya, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,828 > 0,05$ ) dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,218 < 2,02619$ ), Maka kesimpulannya yang dapat diambil adalah  $H_0$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Dari hasil uji  $f$  (simultan) variabel gaji, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. GCI Indonesia region Surabaya menunjukkan nilai  $\text{sig}$  0,967 dan  $f_{\text{hitung}}$  menunjukkan nilai 0,034, Artinya nilai  $\text{sig}$  lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,967 > 0,005$ ) dan  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$  ( $0,034 < 3,24$ ). Maka kesimpulan yang didapat adalah  $H_0$  diterima yang berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
4. Hasil dari uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kontribusi secara partial variabel gaji sebesar -0,28 dan tidak berpengaruh pada variable kinerja karyawan, variabel disiplin kerja 0,055 tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima karena variabel gaji dan variabel disiplin kerja tidak ada yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data serta kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran - saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan pada PT. GCI Indonesia region Surabaya, hasilnya adalah bahwa pada variabel yang telah diteliti tidak ada variabel yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu dikatakan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja juga tidak berpengaruh pada kinerja kerja

pada PT. GCI Indonesia region Surabaya, maka perlu diperhatikan faktor lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang akan datang diharapkan untuk melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi faktor pada kinerja kerja sehingga dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan tambahan baru di masa yang akan datang.
3. Bagi PT. GCI Indonesia diharapkan untuk lebih mempertahankan aspek gaji dan disiplin karyawan. Seperti ada tambahan gaji tahunan untuk memberikan semangat kerja bagi para karyawan. Dengan begitu karyawan terpacu untuk lebih disiplin dan giat untuk melakukan pekerjaan yang diperikan oleh perusahaan dan bisa membuat perusahaan lebih baik lagi.