

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SPSS ver 29*, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting terkait pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja di (tempat penelitian). Temuan utama dapat disimpulkan sebagai berikut:

Uji KMO menunjukkan bahwa sampel yang digunakan cukup memadai dengan nilai 0,803. Semua variabel memiliki nilai *communalities* lebih dari 0,50, yang berarti setiap variabel relevan untuk analisis lebih lanjut. Dari analisis *Eigenvalues*, terbentuk delapan faktor utama, dengan dua faktor tertinggi yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Uji *scree plot* mengonfirmasi delapan faktor yang terbentuk. Hasil *analisis matrix* komponen dan *rotated component matrix* memastikan distribusi variabel ke dalam faktor-faktor yang terbentuk. Komponen *transformasi matrix* menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terbentuk dapat merangkum variabel-variabel yang dianalisis dengan baik. Uji *component plot* menunjukkan relevansi semua variabel dalam mempengaruhi disiplin kerja.

Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $p\text{-value} = 0,169$ ). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $p\text{-value} = 0,169$ ).

value = 0,001). Secara simultan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35,739 > 3,09$ ).

Model regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja dengan persamaan  $Y = 0,417 + 0,056X_1 + 0,882X_2$ . Nilai R square sebesar 48,5% menunjukkan bahwa 48,5% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **5.2. Saran**

Meskipun hasil menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, upaya peningkatan kualitas kepemimpinan tetap penting. Program pelatihan kepemimpinan yang efektif dapat membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan.

Karena kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif diterapkan. Evaluasi rutin terhadap struktur gaji dan benefit dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa 51,5% variasi disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja. Menggabungkan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dengan kompensasi yang kompetitif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

