

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 57 responden mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan terdapat kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Plasa Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,678 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan uji determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 45,9% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja CSR, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi variabel lain selain pelatihan kerja. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara pelatihan kerja dengan kinerja CSR dengan nilai koefisiennya sebesar 0,678 dan uji t diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja CSR.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Plasa Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,644 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan uji determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% dimana

nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja CSR, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi variabel lain selain kompensasi. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja CSR dengan nilai koefisiennya sebesar 0,644 dan uji t diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja CSR.

3. Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Plasa Telkom Witel Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi berganda diperoleh nilai 0,747 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang baik. Berdasarkan uji determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 55,8% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja CSR, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain selain pelatihan kerja dan kompensasi. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif diantara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja CSR dengan nilai koefisiennya sebesar 0,678 untuk pelatihan kerja dan 0,644 untuk kompensasi yang membuat semakin baik pelatihan kerja dan kompensasi yang diberikan, akan semakin baik kinerja CSR yang dihasilkan. Uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja CSR. Jadi

variael yang dinyatakan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja adalah variabel pelatihan kerja.

#### 4.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan PT. Telkom Plasa Witel Semarang diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja CSR karena dengan adanya pelatihan bagi CSR di PT. Telkom khususnya Witel Semarang dapat menambah kemampuan, pengetahuan dan tingkah laku CSR. Namun dalam meningkatkan pelatihan kerja perlu melaksanakan program pelatihan yang rutin dan menanyakan kebutuhan pelatihan apa yg dibutuhkan CSR, dan memperbaiki metode pelatihnnya pula agar efisien sehingga peserta memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan, serta menghadirkan instruktur yang berkompeten pada bidangnya agar peserta dapat memahami materi pelatihan dengan baik.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja CSR karena dengan pemberian kompensasi yang baik dan sesuai akan mempengaruhi kinerja CSR untuk dapat merasa berkontribusi lebih terhadap PT. Telkom khususnya Witel Semarang. Namun dalam meningkatkan kompensasi perusahaan dapat menyesuaikan dan memperjelas bagaimana pemberian intensif/bonus agar para CSR merasa tertantang dan berlomba-lomba untuk mendapatkan intensif itu sendiri, lalu perusahaan juga harus memperhatikan keadaan non materiil CSR terkait pemberian *reward*/pujian tapi para CSR pun tetap harus memberi masukan untuk perusahaan terkait pemberian *reward*/pujian atas tindakan

prestatif CSR. Hal tersebut mungkin terlihat sepele namun pujian dapat memberikan semangat berkerja CSR, serta perusahaan perlu memperjelas alur kebijakan pemberian cuti terhadap CSR sehingga para CSR pun merasa kerja kerasnya dihargai dengan cara pemberian kompensasi yang baik dari segi materiil maupun non materiil.

3. Variabel pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerjaCSR. Namun terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja CSR selain pelatihan kerja dan kompensasi. Untuk meningkatkan kinerja CSR, pihak PT. Telkom khususnya Witel Semarang juga harus melihat faktor apa saja yang mungkin dapat meningkatkan kinerja CSR tersebut seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan agar dapat menghasilkan kinerja CSR yang maksimal dan semoga penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi.