

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 1 dan hipotesis 2 ditolak, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 3 diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan hipotesis 4 dan hipotesis 5 ditolak, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 6 tidak diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa

melalui motivasi sebagai variabel intervening, maka motivasi memperlemah variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 7 diterima. Hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, atau motivasi dapat memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti hanya meneliti variabel disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas. motivasi sebagai variabel intervening dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Peneliti tidak memperluas penelitian dengan variabel lain, karena peneliti fokus dengan penelitian sesuai dengan judul yang diambil.
2. Karyawan UD. Langgeng Jaya yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 41 orang. Ketentuan jumlah sampel disesuaikan dengan jumlah karyawan UD.Langgeng Jaya.

## **5.3. Saran**

### **5.3.1. Bagi karyawan UD.Langgeng Jaya Magelang**

1. Pimpinan dari UD Langgeng Jaya Magelang harus memberikan ketegasan terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan kerja

2. Atasan harus memberikan contoh kepada pegawai, seperti misalnya dalam hal disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksudkan terutama masalah jam masuk dan jam pulang kerja, karena karyawan UD. Langgeng Jaya masih ada yang datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu sesuai ketentuan dan peraturan kerja.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Salah satunya yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat ditingkatkan dengan lebih memperhatikan mengenai pemberian gaji yang sesuai, pemberian insentif atau bonus kepada pegawai yang berprestasi dan teladan, pemberian tunjangan kepada pegawai sesuai dengan posisi karyawan, pemberian fasilitas cuti dan fasilitas kesehatan yang sesuai dengan standar perusahaan
4. Bagi UD.Langgeng Jaya di sarankan untuk menambah efisiensi waktu pada saat bekerja dengan di berlakukanya waktu untuk penyelesaian tugas sehingga tidak terjadi penimbunan tugas yang berlebihan bagi karyawan.

5. Bagi atasan UD.Langgeng Jaya di sarankan lebih tegas dalam mengarahkan atau membimbing karyawan terkait dengan peningkatan produktifitas serta memberikan sangsi tegas kepada karyawan apabila melanggar peraturan

### **5.3.2. Bagi peneliti selanjutnya**

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti UD. Langgeng Jaya dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi sebagai variabel intervening agar hasilnya dapat dibandingkan.
2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti obyek penelitian di tempat lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan dapat menjadi hasil penelitian baru untuk penelitian selanjutnya lagi.