

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi. Berdasarkan pada hasil pengujian dan pembahasan yang penulis sajikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi.

1.2 KETERBATAS PENELITIAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi

kinerja karyawan yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti: Pengalaman kerja, budaya organisasi, komitmen, kecerdasan intelektual, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

1.3 SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba untuk memberikan saran atas hasil yang didapatkan setelah melakukan penelitian, yang dapat membantu memecahkan masalah guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Karya Setibudi. Saran-saran yang diberikan penulis untuk perusahaan ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena variabel disiplin kerja mempunyai nilai pengaruh signifikan sebesar 0,015 terhadap kinerja karyawan. Maka dengan terus memupuk disiplin kerja diantaranya: kemampuan, keadilan, sangsi dan teladan pimpinan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
2. Pentingnya meningkatkan motivasi kerja yang baik dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal lingkungan kerja, jaminan keselamatan, pengakuan prestasi dari atasan dan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikansi X

sebesar 0,000 karena nilai sig < dari 0,05= 0,000 < 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Menerepkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikansi X sebesar 0,015 karena nilai sig < dari 0,05= 0,015 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)