

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

- a. H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian ini diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai t sebesar 4,017 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat dikatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka Semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya

- b. H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini ditolak, dikarenakan dari hasil pengujian nilai t sebesar 0,219 dengan nilai signifikan 0,827 sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka Semakin Tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya.

- c. H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian ini diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai t sebesar 4,747 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat dikatakan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Batasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk peneliti sebagai berikut:

1. Pada saat pengumpulan data, peneliti tidak dapat memberikan kuesionernya secara langsung kepada karyawan Hotel Prime Royal Surabaya karena tempat bekerja para karyawan merupakan area yang tidak dapat dimasuki sembarang orang atau bisa dikatakan (area terbatas) maka dari itu peneliti menitipkan kuesionernya melalui Staf Operational bernama bapak Try Laksana.
2. Pada saat pengumpulan data responden tidak memberikan nomor telepon, karena responden merasa nomor telepon adalah privasi dari masing-masing responden.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikembangkan beberapa saran atau masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

A. Untuk Perusahaan

1. Pada hasil pengujian H1 yaitu menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Agar lebih

memperhatikan dalam pemberian insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum yang diberikan sudah tepat atau tidak, agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas-fasilitas kerja.

2. Pada hasil pengujian H2 yaitu menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan cara yaitu melakukan hubungan yang baik antara atasan atau bawahan. Pimpinan harus lebih memperhatikan disiplin kerja agar dapat meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat tercapai kinerja yang efektif.
3. Pada hasil pengujian H3 yaitu menunjukkan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena pemberian kompensasi yang adil layak pada karyawan akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja pada karyawan tersebut. Dengan memberikan upah, tunjangan, insentif, bonus, uang cuti, promosi atau mutasi yang diterima karyawan dengan layak akan membuat karyawan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja pada karyawan dengan memberikan sanksi pada karyawan yang disiplin kerjanya rendah akan memberikan efek jera pada karyawan, karena disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Untuk Peneliti Selanjutnya

- 1 Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel yang akan diteliti, dengan meneliti sampel yang lebih besar maka hasil penelitian yang didapatkan bisa lebih bermanfaat bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bermanfaat untuk masukan bagi Hotel Prime Royal Surabaya.
- 2 Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya menambahkan variabel tentang Transformasional Leadership agar karyawan juga bisa menilai tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dari para pemimpin disetiap divisinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Surya Dwianto, P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2.
- Agus Dwi Cahya, O. D. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08.
- Atik, I. M. (2023). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND WORK ENVIRONMENT, ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH WORK DISCIPLINE AS INTERVENING AT THE GENERAL BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF RIAU ISLANDS PROVINCE. *educational review, law & social sciences (IJERLAS)*, 3.
- Fatmah Bagis, B. P. (2022). Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2.
- I Nyoman Tri Sutaguna, M. Y. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3.
- Indra , P., & Esa, W. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study. *Journal of Hunan University*, 48.
- Kempa, A. D. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP. *AGORA*, 3.

Rezha Nur Amalia, R. S. (2022). The Effect of Number of Respondents on the Results of Knowledge and Self-medication Behavior. *Journal of Research in Pharmacy*, 2.

Riyanto Efendi, M. N. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and. *International Journal of Multicultural*, 7.

Yani Maryani, M. E. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 2.

Yulandri, O. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2.

Yuniarto Rahmad Satato, B. P. (2022). KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN PARIWISATA DAN PERHOTELAN*, 1.