

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

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

Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut diterima sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

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

Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut diterima sehingga dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

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

Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Pada saat pengumpulan data terdapat beberapa responden yang tidak mengisi jabatan secara spesifik.
- b. Pada saat pengumpulan data beberapa calon responden menolak untuk mengisi kuesioner karena dianggap privasi.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan dari analisis dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan dan saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan
  - a. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian insentif, karena insentif yang sesuai dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
  - b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit dan menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Ini dapat menciptakan suasana di mana karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Selain itu, pemimpin juga disarankan untuk lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, baik dalam hal ketepatan waktu maupun kehadiran, untuk mencapai kinerja yang efektif.
  - c. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang sesuai, seperti tunjangan, upah, bonus, dan lainnya, karena hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selain dari segi insentif, perusahaan juga dapat memberikan

sanksi atau teguran kepada karyawan yang dinilai telah melanggar aturan untuk memberikan efek jera dan menjaga kedisiplinan karyawan.

2. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian, terutama yang terkait dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Harapannya, peneliti berikutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian yang dapat lebih memperkaya pengaruh terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR RUJUKAN

- Analisis Daily. (2022). Pentingnya Kompensasi dan Manfaat Bagi Karyawan <https://analisadaily.com/berita/baca/2022/08/12/1033250/pentingnya-kompensasi-dan-manfaat-bagi-karyawan/> diakses 20 Mart 2024
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo. (2020). Ngulik Episode 2 - Potret Kependudukan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2020 <https://sidoarjokab.bps.go.id/news/2021/09/16/21/ngulik-episode-2----potret-kependudukan-kabupaten-sidoarjo-tahun-2020.html> diakses 11 Mart 2024
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)
- Efendi, R., Nanang, M., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama. Yogyakarta.
- Idn Times. (2020). Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli, Bentuk Motivasi Karyawan [https://www.idntimes.com///business///economy///seo.-internet/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli-bentuk-motivasi-karyawan\\_](https://www.idntimes.com///business///economy///seo.-internet/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli-bentuk-motivasi-karyawan_) di akses 20 Mart 2024
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Liputan 6.(2024). Karakter Gen Z Dalam Bekerja Dan Perbedaannya Dengan Milenial <https://www.liputan6.com/hot/read/5513528/karakter-gen-z-dalam-bekerja-dan-perbedaannya-dengan-milenial?page=6> diakses 20 Mart 2024

- Majo. (2024). Kompensasi adalah: Jenis, dampak, dan Tujuannya. <https://majoo.id/solusi/detail/kompensasi-adalah> diakses 20 Mart 2024
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6),277–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Pratama, F. D. G., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Memperoleh Sustainability Reporting Award (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA Tahun 2015-2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 885–905. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7501>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Swara Nasional Pos.(2021). Buruh Mogok Kerja Terkait Gaji, Disnaker Sidoarjo Ingatkan PT Supra Surya Indonesia Bisa diperiksa <https://swaranasionalpos.com/buruh-mogok-kerja-terkait-gaji-disnaker-sidoarjo-ingatkan-pt-supra-surya-indonesia-bisa-diperiksa/> diakses 11 November 2023