

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. H1 : variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai lebih besar dari kriteria sehingga diterima. hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.
2. H2 : Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan lebih kecil dari kriteria sehingga ditolak. hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.
3. H3 : Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dari kriteria sehingga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa hambatan menurut pengalaman langsung oleh peneliti, hambatan pada penelitian ini menjadi suatu hal penting yang harus diamati oleh peneliti selanjutnya, karena memiliki keterbatasan yang harus diperbaiki diantaranya:

1. Penelitian ini mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner secara *offline*/tatap muka dikarenakan karyawan dari Perusahaan Muatan Kapal Laut Ekspedisi Al-Zahra ini sedang berada dilapangan sehingga susah untuk bertemu.
2. Keterangan yang diberikan oleh responden kurang karena hanya diajukan pada satu perusahaan dengan probabilitas yang digunakan kecil, hal ini bisa diakibatkan oleh responden kurang memahami pernyataan yang disampaikan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan tanggapan kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini yaitu:

a. Bagi perusahaan :

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra. Maka untuk meningkatkan disiplin kerja sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja , maka perusahaan bisa memberikan rentang waktu pada jam istirahat, sebagai contoh perusahaan memberikan waktu istirahat jam 11.00 sampai jam 13.00 tetapi dengan acuan karyawan hanya bisa istirahat selama 1 jam dalam waktu tersebut. Hal ini merupakan suatu hal yang penting karena untuk mengantisipasi agar pekerjaan selesai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra. Maka untuk

meningkatkan Kompetensi sesuai dengan tanggapan responden pada Variabel Kompetensi, perusahaan bisa lebih memperhatikan karyawan yang tidak bisa melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dan tidak mengenali masalah yang timbul dalam pekerjaan, dengan cara perusahaan bisa memberikan pendampingan atau *coaching* dan pelatihan agar dapat mengatasi hambatan pada tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya pertanyaan pada kuesioner untuk melibatkan lebih banyak variabel lain yang diduga memiliki pengaruh bermakna.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arif, M., Endah Syaifani, P., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *International Conference on Accounting, Business & Economics*, 1, 263–276.
- Arifin, Magito, Hikmah Perkasa, D., & Desty Febrian, W. (2023). View of Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera BITEP*, 01(01), 24–33.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE IN THE ENVIRONMENT OF INDONESIAN PROFESSIONAL CERTIFICATION AUTHORITY. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Iptian, R., Zamroni, ;, & Efendi, R. (2020a). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7(8), 145–152. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020b). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Lapping, M., Echdar, S., Pascasarjana Magister manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, S. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PINRANG*. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>

Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (2nd ed.). ALFABETA.

<https://www.detik.com/jabar/berita/d-6253944/mengenal-rumus-slovin- kapan-digunakan-dan-contoh-soal/amp>

