

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan riset yang telah dilakukan melalui data lapangan dan juga hasil olah data melalui Software SmartPLS, telah didapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan gambaran pada variabel dalam penelitian ini, variabel kompensasi memiliki skor rata-rata baik, disiplin kerja memiliki skor rata-rata disiplin, motivasi kerja memiliki skor rata-rata memotivasi dan variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi bagus.
2. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi dari perusahaan dapat diterima dan disepakati oleh seluruh karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi.
3. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan melalui prosedur ketentuan peningkatan disiplin kerja telah mampu meningkatkan kinerja karyawan,
4. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang karyawan berikan untuk perusahaan akan dapat memotivasi kerja karyawan sehingga dengan adanya pemberian kompensasi telah mampu memotivasi kerja para karyawan.
5. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan melalui peraturan perusahaan / prosedur ketentuan peningkatan disiplin kerja karyawan telah mampu menunjang motivasi kerja karyawan.
6. Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang mampu menunjang motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan

7. Motivasi kerja (Z) dapat menghubungkan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja mampu menunjang kompensasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
8. Motivasi kerja (Z) dapat menghubungkan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja mampu menunjang kedisiplinan kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

1.2 Saran

1. Pada variabel kinerja karyawan sebaiknya atasan harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan mengamati, mengarahkan, dan menilai agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan
2. Pada variabel kompensasi sebaiknya perusahaan untuk terus memperhatikan dalam pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, baik berupa pemberian finansial maupun yang non finansial
3. Pada variabel disiplin kerja karyawan diharapkan dapat mematuhi semua perintah dan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis selain itu karyawan juga diharapkan dapat menggunakan pakaian yang rapi dan bersih pada saat bekerja hal itu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan
4. Pada variabel motivasi kerja sebaiknya perusahaan harus terus memperhatikan dalam pemberian reward dan pujian atas prestasi kerja karyawan selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan bekerja dengan cara karyawan selalu diingatkan akan keselamatan diri dalam melakukan pekerjaannya dengan menyediakan fasilitas – fasilitas pengamanan.

5. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan jumlah referensi yang dibaca agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan dapat menghasilkan pengetahuan baru. Selain itu, disarankan juga untuk menambah indikator atau teori yang lebih lengkap agar hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi.