

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui penyebaran kuesioner sebanyak 100 responden, maka dapat ditarik kesimpulan, keterbatasan dan saran sebagai berikut ini

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, sehingga dapat dijelaskan hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $5,363 > 1,984$ (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik penerimaan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di PT Permana Multitama Motorindo yang dinilai sesuai oleh karyawan akan menjadikan mereka merasa mendapatkan penghargaan yang layak dan hasil pekerjaannya diakui oleh perusahaan. Pernyataan ini

didukung oleh Umar (2007) yang menyampaikan bahwa kompensasi berupa upah, gaji, tunjangan, bonus, perawatan kesehatan, asuransi dan lain sebagainya yang dibayarkan langsung oleh perusahaan kepada pekerja dapat menjadi alasan penting bagi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang jelas dan adil secara otomatis berarti karyawan bekerja lebih baik, sehingga lebih banyak yang diharapkan dari perusahaan.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $3,001 > 1,984$ (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan mampu meningkatkan kinerja mereka di PT Permana Multitama Motorindo Semarang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dari karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang, akan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal guna menghasilkan produktifitas perusahaan yang semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rivai dan Sagala (2011:837) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Individu dengan motivasi yang tinggi cenderung untuk bersikap positif dan senantiasa merasa siap dalam menghadapi pekerjaan.

3. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diPT Permana Multitama Motorindo Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $4,195 > 1,984$ (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja dari karyawan, maka akan mampu meningkatkan kinerja mereka di PT Permana Multitama Motorindo Semarang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi dari karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang, menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang semakin tinggi dan mencapai target perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2012) yang mengatakan bahwa disiplin adalah kemauan dan kesadaran individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi akan senantiasa mengikuti aturan dan memenuhi kewajiban pekerjaannya agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

4. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar $57,446 > 2,70$ (F-tabel) dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

5. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan

sebesar sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa keterbatasan selama proses penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel bebas yang menjadi faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian informasi yang dihasilkan masih terbatas dan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif melalui analisis data primer yang diperoleh dari responden. Dengan demikian hasil penelitian hanya didasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dan tidak diperoleh dari sumber informasi yang lain.
3. Pengumpulan data responden dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada responden. Hal ini menimbulkan adanya kemungkinan responden merasa terintimidasi pada perusahaan dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang dirasakan sesungguhnya.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Bagi PT Permana Multitama Motorindo Semarang.

a. Manajemen perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berkontribusi pada pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi berupa penghargaan internal berupa apresiasi maupun eksternal berupa bonus dan insentif bagi karyawan berprestasi. Karena kompensasi merupakan salah satu alasan utama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Manajemen diharapkan dapat membangun suasana kerja yang menyenangkan, menjalin komunikasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan semkain baik.

c. Perusahaan diharapkan juga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan dengan pemberian *reward & punishment* yang bersifat membangun dan tidak merendahkan kedudukan karyawan di lingkungan perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

a. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, misalnya di lingkungan instansi pemerintahan atau BUMN. Dengan demikian diharapkan akan dapat menjadi studi perbandingan antara karyawan swasta dengan pegawai negeri atau BUMN.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian menggunakan analisis jalur dan pengujian mediasi. Dengan demikian diharapkan akan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

