

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji T) pada variabel kompensasi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga menjadi tidak terbukti.

Hal tersebut dikarenakan perusahaan memberikan sejumlah gaji yang bisa terbilang kurang dan tidak bisa digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan dikarenakan jumlah gaji yang diperoleh menyesuaikan dengan kesulitan dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga kompensasi tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji T) pada variabel motivasi kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga menjadi tidak terbukti.

Hal ini dikarenakan pimpinan pada perusahaan tidak memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang memiliki disiplin dan hasil kerja yang baik, oleh karena itu hal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menjadi kurang maksimal.

4. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji T) pada variabel disiplin kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga terbukti.

Hal ini dikarenakan pimpinan pada perusahaan menerapkan peraturan yang ketat mengenai absensi kehadiran karyawan dan target penyelesaian pekerjaan yang membuat karyawan terbiasa dengan kedisiplinan.

## 5.2 Saran

Setelah mempelajari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat rekomendasi yang dapat ditindak lanjuti, baik untuk kemajuan ilmu pengetahuan

maupun bagi peneliti yang akan datang, khususnya yang berminat pada bidang sumber daya manusia maupun untuk kepentingan praktis :

### **5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel maupun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian sejenis dapat dijangkau dengan lebih rinci dan lebih luas.
2. Penelitian perlu tidak hanya dilakukan pada perusahaan SOE Konveksi Jombang sebagai usaha mikro kecil menengah (UMKM) namun juga pada UMKM lainnya, dikarenakan terdapat perbedaan prioritas dan juga budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perbedaan hasil penelitian.

### **5.2.2 Bagi Praktisi**

Perusahaan perlu mengkaji dengan baik mengenai kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sehingga karyawan memiliki komitmen dan hasil kinerja yang baik dalam mengabdikan pada perusahaan sehingga produk yang dihasilkan akan lebih optimal.