

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Untuk mengambil kesimpulan maka diperlukan usaha untuk membandingkan antara nilai f hitung dan nilai f tabel. Dilihat dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel. Hasil ini menandakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, hipotesis pertama diterima
2. Variabel Kompensasi (X1) Secara parsial, tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Untuk mengambil kesimpulan maka diperlukan usaha untuk membandingkan antara nilai signifikansi dengan nilai kriteria pengujian. Dilihat dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai kriteria pengujian. Hasil ini menandakan bahwa variabel X1 secara parsial memberikan dampak yang tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, hipotesis kedua ditolak. Bagi karyawan PT Pabrik

Gula Candi Baru, Sidorajo, sistem kompensasi telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. sehingga mereka tidak beranggapan bahwa kompensasi bukanlah faktor yang penting untuk dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja

3. Variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial, tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Untuk mengambil kesimpulan maka diperlukan usaha untuk membandingkan antara nilai signifikansi dengan nilai kriteria pengujian. Dilihat dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai kriteria pengujian. Hasil ini menandakan bahwa variabel X_2 secara parsial memberikan dampak yang tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, hipotesis ketiga ditolak. Karyawan PT Pabrik Gula Candi Baru, Sidoarjo memandang bahwa pemberian motivasi baik dari dalam maupun dari luar tidak efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.
4. Variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Untuk mengambil kesimpulan maka diperlukan usaha untuk membandingkan antara nilai signifikansi dengan nilai kriteria pengujian. Dilihat dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai kriteria pengujian. Hasil ini menandakan bahwa variabel X_3 secara parsial memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, hipotesis keempat diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data yang telah diperoleh, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi serta disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan didapat informasi yang lebih lengkap atas faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti, dapat menggunakan hasil penelitian untuk memberikan rekomendasi praktis terkait pengembangan kebijakan SDM. Peneliti dapat menjadikan acuan tentang bagaimana organisasi dapat merancang kebijakan kompensasi, program motivasi, dan sistem disiplin yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan bisa fokus pada peningkatan lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Selain itu, evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi dapat dilakukan untuk memastikan bahwa elemen-elemen

yang relevan dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah diperhatikan dengan baik.

- b. Perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mungkin ada faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya perusahaan yang perlu ditingkatkan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi motivasi kerja yang ada untuk memastikan bahwa pendekatan yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, serta mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.
4. Bagi pihak lain, peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian bagi pihak lain khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.