

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Remunerasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Perum Perhutani Jawa Timur. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P-Values* sebesar 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%), dengan *Path Coefficient* mencapai 0,475 serta nilai *T-Statistic* sebesar 5,321 yang melebihi ambang batas 1,96. Lebih lanjut, hasil pengolahan data melalui pendekatan PLS menunjukkan bahwa indikator paling dominan pada variabel remunerasi terdapat pada item X1.2, yakni komponen insentif, dengan nilai *loading factor* sebesar 0,870.
2. Motivasi kerja (X2) juga menunjukkan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perum Perhutani Jawa Timur. Hal ini dibuktikan oleh nilai *P-Values* sebesar 0,000, yang secara statistik lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%), dengan *Path Coefficient* sebesar 0,280 dan *T-Statistic* sebesar 4,551, yang berada di atas nilai kritis 1,96. Hasil analisis PLS juga mengindikasikan bahwa indikator dominan dalam variabel motivasi kerja adalah X2.2, yaitu kondisi kerja, dengan nilai *loading factor* sebesar 0,868.
3. Disiplin kerja (X3) memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Jawa Timur. Berdasarkan temuan dari

model PLS, indikator paling kuat pada variabel disiplin kerja terdapat pada item X3.1, yang merepresentasikan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, dengan nilai *loading factor* sebesar 0,922. Nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%), sementara *T-Statistic* sebesar 2,159 melebihi ambang batas 1,96, menegaskan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

## 5.2 Saran

Merujuk pada hasil analisis data serta temuan penelitian yang diperoleh, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk Peneliti Selanjutnya, hasil dari studi ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan kajian ilmu sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan kerja serta pengaruhnya terhadap performa pegawai. Disarankan agar penelitian mendatang mengintegrasikan variabel-variabel tambahan yang berpotensi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memberikan pengaruh terhadapnya.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya, hasil dari studi ini diharapkan dapat dijadikan rekomendasi praktis terkait pengembangan kebijakan SDM. Peneliti dapat menawarkan referensi tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan membuat kebijakan kompensasi, program motivasi, dan sistem disiplin.

3. Bagi Perusahaan, direkomendasikan agar mempertimbangkan sejumlah faktor lain yang mungkin memiliki kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, dengan mengarahkan perhatian perusahaan pada peningkatan lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Selain itu, Sistem kompensasi yang ada perlu ditinjau ulang secara menyeluruh untuk memastikan bahwa elemen-elemen yang relevan telah diakomodasi secara tepat, serta memastikan bahwa imbalan yang diberikan telah selaras dengan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.