

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana penulis menganalisis terkait Disiplin Kerja sebagai variabel X1, Kompensasi sebagai variabel X2, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dan Motivasi Kerja sebagai variabel Z sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu (Langda Aditya Wijaya, 2019). Pada PT.Tata Bangun Sarana disiplin kerja yang baik akan senantiasa termotivasi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan optimal dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Kompensasi terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sesuai dengan peneliti terdahulu (Rangkuti & Ernanda, 2020). Pada PT.Tata Bangun Sarana semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai.
3. Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu (SETIAWAN, 2013). Pada PT.Tata Bangun Sarana disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan namun permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan hal ini berarti karyawan masih tetap bisa

mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

4. Kompensasi terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu (Jufrizien, 2018). Pada PT.Tata Bangun Sarana kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Motivasi Kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu (Jufrizien, 2021). Pada PT.Tata Bangun Sarana peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan.
6. Motivasi Kerja mampu memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu (Siagian, 2018). Pada PT.Tata Bangun Sarana motivasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
7. Motivasi Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu (Siagian, 2018). Pada PT.Tata Bangun Sarana motivasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung yaitu variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya disiplin kerja, kompensasi

dan motivasi kerja sedangkan masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini variabel intervening hanya menggunakan satu variabel yaitu motivasi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tata Bangun Sarana dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disiplin kerja pada PT.Tata Bangun Sarana lebih ditingkatkan lagi dengan cara peraturan yang sudah ada diterapkan sebaik mungkin dengan selalu menegaskan apresiasi dan sanksi yang mereka terima jika mematuhi dan melanggar peraturan perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.
 - b. Kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan, dan jika ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
 - c. Semakin berprestasi atau dengan kata lain memiliki kinerja karyawan yang baik, maka harus diberikan kompensasi lebih berupa insentif untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja setelah mengetahui

bahwa motivasi mampu memediasi peran dari disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pimpinan lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

- a. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan varibel lain diluar variabel yang diteliti agar memperoleh hasil yang bervariatif.
- b. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

3. Bagi Universitas

- a. Pihak univeristas dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan untuk kepusatakan di Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya.