

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini pengolahan data yang penulis lakukan pada PT Potro Joyo Utomo maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, artinya peningkatan ketiga faktor ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan pada faktor-faktor tersebut berdampak negatif pada kinerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan faktor lain juga berperan. Uji F menunjukkan pengaruh signifikan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Potro Joyo Utomo.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka hal ini dapat berdampak negatif terhadap hasil kerja karyawan. Disiplin kerja terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga berkontribusi di luar penelitian ini. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan

signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan akan secara langsung memperbaiki dan mendorong produktivitas kerja.

3. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima dirasa kurang memadai, hal ini dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja dan hasil kinerja. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan. Dengan demikian, peningkatan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat secara langsung mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan di lingkungan PT Potro Joyo Utomo.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi di luar ruang lingkup penelitian ini. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan

mendorong faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, agar kinerja mereka dapat terus berkembang secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Potro Joyo Utomo adalah:

1. Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebaiknya tidak dipandang secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam strategi manajemen SDM. PT Potro Joyo Utomo perlu menyusun kebijakan dan program kerja yang menggabungkan ketiganya secara harmonis, sehingga dapat meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh.
2. Meningkatkan Disiplin Kerja Secara Konsisten
Perusahaan perlu menetapkan aturan kerja yang jelas dan menegakkan kedisiplinan secara adil dan konsisten. Penerapan sistem absensi yang transparan, pemberian teguran yang terukur terhadap pelanggaran, serta penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi akan membantu menciptakan budaya kerja yang tertib dan produktif.
3. Menyediakan Sistem Kompensasi yang Kompetitif dan Berkeadilan
PT Potro Joyo Utomo sebaiknya meninjau kembali sistem kompensasi yang ada, memastikan bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta standar industri. Transparansi dalam pemberian kompensasi dan penyesuaian secara berkala akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

4. Mengembangkan Program Penguatan Motivasi Karyawan

Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan motivasi, coaching, atau program pengembangan diri yang menumbuhkan semangat dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif, suportif, serta memberikan peluang jenjang karier yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

