

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa;

1. Hasil analisis deskriptif memberikan rata-rata skor untuk persepsi setiap variabel pada CV. Flexible Cipta Artha kupang. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan 56,2% dengan demikian disiplin kerja masuk dalam kategori cukup baik. Variabel kompensasi berpengaruh cukup baik terhadap kinerja kerja karyawan karena variabel ini memiliki skor sebanyak 60,23% dan Variabel motivasi juga berpengaruh cukup baik terhadap kinerja kerja karyawan karena variabel ini memiliki skor sebanyak 62,93%. Variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan CV. Flexible Cipta Artha kupang. Variabel disiplin kerja setelah dibuktikan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,088 dan nilai signifikansi 0,930 lebih besar dari taraf alfa yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0) artinya disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,098 dan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari taraf alfa yang digunakan yakni 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0) artinya kompensasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Variabel motivasi setelah dibuktikan Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 31,024 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf alfa yang digunakan yakni 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0) artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Selanjutnya variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,889 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 karena nilai probabilitas $< 0,05$.

2. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini variabel kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 97,8% sedangkan 2,2% dipengaruhi oleh lain yang belum diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait untuk memperhatikan beberapa hal berikut;

1. Diharapkan karyawan CV. Flexible Cipta Artha kupang tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja seperti memperhatikan jam kerja dan bertanggung jawab terhadap fasilitas yang telah disediakan.
2. Diharapkan karyawan CV. Flexible Cipta Artha kupang tetap membangun komunikasi yang baik sehingga iklim kerja tetap terasa nyaman.

3. Pimpinan harus memberikan motivasi, dukungan dan selalu menghargai setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan agar karyawan merasa puas dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian di CV. Flexible Cipta Artha kupang dengan menggunakan variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arip, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiarsarana Indonesia
- Darsono, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14 (*Human Reseources Managemen 14 ed*) Jakarta : Salemba Empat
- Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Goda, Veronika E.M. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT.Andes Agro Investama Kalimantan Barat*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Gomes dan Cardoso Fautino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu. 2004. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusiaa*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang : Media Nusa Kreatif.
- Lufitsari, Resti. 2014. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset D.I. Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: BPFE.
- Naioes, Jenny 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan, studi kasus pada Kopit Solidaritas Sta. Maria Assumpta*. Skripsi. Universitas Widia Mandira Kupang.
- Riani, Asri laksmi.2011. *Budaya organisasi Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: Raja Grafindo Persada
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: Raja Grafindo Persada
- Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi. 2017. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayampek*. Surabaya: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis. Volume 2, Nomor 4, Oktober 2017.
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suryasudarma, BMS. 2011. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabet
- Utami, Firziyanah Mustika. 2014. *'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok*. Skripsi. Jakarta. Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat