

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Arkon Prima Indonesia:

1. Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas keterlibatannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan dalam bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan.
2. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk, bertindak laku dan mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Disiplin kerja adalah disiplin kerja adalah kepatuhan dalam menaati aturan yang tercermin dari ketepatan waktu tiba dan pulang di kantor, kemampuan bekerja sama dengan tim kerja, ketepatan dalam melaksanakan tugas, keberadaan/standby di tempat kerja, dan tidak melanggar peraturan.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan motivasi untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar 38,1% Sedangkan sisanya sebesar 61,9% Dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
- a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} dari kompensasi sebesar $4,903 > t_{tabel} 1,66$. Artinya jika kompensasi tinggi, maka disiplin kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi rendah, maka disiplin kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} dari motivasi $4,166 > t_{tabel} 1,66$. Artinya jika motivasi tinggi, maka disiplin kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah, maka disiplin kerja juga akan rendah
 - c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja dengan nilai $F_{hitung} 27,521 > F_{tabel} 3,09$ Artinya, jika kompensasi dan motivasi tinggi, maka disiplin kerja akan tinggi pula. Begitupula sebaliknya, jika kompensasi dan motivasi rendah, maka disiplin kerja akan rendah pula.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Arkon Prima Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja. Serta semakin tinggi motivasi, semakin tinggi disiplin kerja.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung serta meningkatkan motivasi pada diri setiap karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar disiplin kerja tetap tinggi adalah dengan bekerja lebih optimal sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kompensasi dan motivasi akan menciptakan disiplin kerja pada karyawan yang maksimal. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai pada karyawan seperti pemberian uang makan dan transport. Dengan pemberian kompensasi baik

secara langsung maupun tidak langsung, maka akan timbulnya disiplin kerja dari masing-masing karyawan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

2. Bagi karyawan, hendaknya lebih memiliki motivasi khususnya pada sub indikator tingkah laku pada variabel motivasi yang masih rendah. Oleh karena itu karyawan harus memahami antara hak yang didapat dan kewajiban yang harus dilakukan, yaitu dengan bekerja lebih optimal sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan hal tersebut maka akan mendorong disiplin kerja yang lebih baik, sehingga sangat memungkinkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.