

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi dapat disimpulkan pokok-pokok temuan penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,218 dengan t_{hitung} sebesar 2,669 (sig. 0,008) dan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti ketika Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Gresik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,456 dengan t_{hitung} sebesar 5,978 (sig. 0,000) dan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti Motivasi Kerja Karyawan perlu dijaga dan ditingkatkan sehingga ketika karyawan merasa termotivasi dengan pekerjaannya maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Gresik.
3. Penelitian juga menyimpulkan bahwa Kompensasi Kerja (X_3) terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik. Nilai koefisien regresi yang

dihasilkan sebesar 0,563 dengan t_{hitung} sebesar 8,093 (sig. 0,000) dan t_{tabel} sebesar 1,984 dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti pemberian Kompensasi yang baik dan tepat terhadap karyawan, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Gresik.

1. Secara keseluruhan tiga variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi Kerja (X_3), juga terbukti berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik. Hasil uji F_{hitung} di dapatkan nilai sebesar 80.066 (Sig. 0.000) dengan F_{tabel} sebesar 2.697 sehingga H_0 ditolak. Secara keseluruhan model mampu menjelaskan Kinerja Karyawan mencapai 53.2%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah pengolahan data-data maka peneliti memberikan rekomendasi yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Area Gresik serta bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama. Adapun rekomendasi yang bisa penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi menunjukkan *signifikansi* tertinggi apabila dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi Kerja secara keseluruhan sudah cukup baik, sehingga kedepan perlu dilakukan evaluasi terhadap pemberian kompensasi yang tepat dan diatur dengan baik. Peningkatan kompensasi secara berkala juga dapat dilakukan sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Gresik.

2. Hasil Pengujian menunjukkan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai paling rendah dibandingkan dengan variabel lain yaitu Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi Kerja (X_3), maka pihak Manajemen PT.PLN (Persero) Area Gresik harus melakukan peningkatan Kedisiplinan diantaranya adalah :
 - a) Pimpinan Perusahaan harus memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang tidak Disiplin dalam bekerja.
 - b) Pimpinan Perusahaan harus mewajibkan kepada seluruh karyawan terhadap segala peraturan yang berlaku.
 - c. Pimpinan Perusahaan harus memantau tanggung jawab masing-masing karyawan secara maksimal dan berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., 2011. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astutik, M., 2016. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Akademika*, 14(2), pp.87-92.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R.W. & Elbert, R.J., 2010. *Business*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M., 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Krisnanda, N.A. & Sudibya, I.G.A., 2014. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *e-journal Universitas Udayana*, 2(3), pp.2101-15.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S., 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P., 2011. *Perilaku Keorganisasian: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Sanjaya, M.T.R., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sarwanto, J., 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijogo.
- Setiawan, B. & Waridin, 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *JRBI*, 2(2), pp. 181-198.

- Siagian, S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinungan, M., 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. & Garniwa, I., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Syamsi, I., 2012. *Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.