

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana penulis menganalisa terkait Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi, sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja, maka upaya karyawan untuk meningkatkan kinerja akan mengalami peningkatan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi nilai kompensasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, Peningkatan kompensasi perlu di evaluasi secara berkala sehingga kinerja karyawan bisa terjaga dan dapat untuk ditingkatkan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi nilai disiplin kerja akan memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung akan termotivasi untuk

memberikan loyalitas kerjanya secara baik dibandingkan dengan karyawan yang bedisiplin rendah.

4. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan untuk memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan saat ini sudah dirasakan cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi hal ini perlu dilakukan evaluasi secara berkala seiring dengan penurunan tingkat kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian, terdapat beberapa kendala keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti dimasa yang akan datang untuk dapat meningkatkan kualitas penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang terbatas, yaitu hanya 98 orang. Hal ini tentunya kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan meskipun seperti itu penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dsiharapkan dapat memberikan dampak positif bagi PT Koyorad Jaya Indonesia agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan semua aspek terutama motivasi, kompensasi dan disiplin kerja sebagai moderator yang telah di uji pada penelitian ini.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, untuk memberikan penelitian yang komperhensif terkait kinerja karyawan.