

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas oleh peneliti, dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) mengenai “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Multi Terminal Indonesia”, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu;

Pertama, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Multi Terminal Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai diberikan gaji sudah sesuai dengan kinerja yang mereka kerjakan untuk PT MTI, insentif dirasa sudah diberikan secara adil dan objektif, sistem pengupahan yang diberikan sudah transparan antara perusahaan dan pegawai, dan tunjangan yang sudah sesuai dan disepakati untuk diterima pegawai.

Kedua, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Multi Terminal Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai mematuhi peraturan yang berlaku di PT MTI. Selanjutnya tanggung jawab atas tugas dan wewenang secara keseluruhan dikerjakan dengan baik serta sesuai kemampuan karyawan. Karyawan di latih dan diberikan arahan agar mampu menjalankan pekerjaan sehari-hari sesuai standar operasional perusahaan, serta taat akan peraturan dalam bekerja di PT MTI.

Ketiga, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Multi Terminal Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai termotivasi dengan tujuan finansial, keamanan dan kenyamanan, hubungan antar

sesama pekerja yang baik, serta penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai tersebut, karena karyawan didorong baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk bekerja maksimal demi kemajuan dan kebaikan perusahaan.

Terakhir, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Multi Terminal Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai diberikan kompensasi yang sesuai dari perusahaan, disiplin kerja yang diterapkan dengan baik, serta menjaganya motivasi kerja setiap pegawai. Dalam artian bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mendongkrak kinerja pegawai yang dapat memberikan manfaat yang lebih untuk perusahaan.

V.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Multi Terminal Indonesia. Oleh karena itu, saran yang peneliti ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut;

Pertama, saran untuk organisasi, yaitu PT Multi Terminal Indonesia dalam kaitannya terhadap kompensasi adalah memberikan transparansi kepada para pegawai terkait sistematisa penggajian mengetahui dan menyesuaikan gaji dengan kinerja yang dilaksanakan sehingga bisa terciptanya hunungan kerja yang baik dari pegawai kepada perusahaan.

Kedua, saran untuk organisasi, yaitu PT Multi Terminal Indonesia terkait disiplin kerja bisa menerapkan disiplin kerja yang baik di perusahaan seperti mentaati peraturan dan menggunakan seragam yang sesuai serta juga bisa memberi contoh baik dari pegawai lama maupun pegawai baru untuk melaksanakan disiplin kerja yang baik.

Ketiga, saran untuk organisasi, yaitu PT Multi Terminal Indonesia terkait motivasi kerja bisa meningkatkan hubungan antar pegawai dengan melakukan *bonding* seperti *outing*, *halal bi halal*, *gathering*, dan kegiatan lainnya untuk memperkuat hubungan antar pegawai sekaligus penyegaran bagi para pegawai.

Terakhir, saran bagi peneliti, dapat menggunakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja fisik atau non-fisik, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya. Selain pemilihan variabel tersebut berkemungkinan memiliki korelasi dengan kinerja karyawan, tentunya juga harus didukung oleh penelitian terdahulu. Serta cara pengumpulan data yang bisa dikembangkan dari yang sudah digunakan.