

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Menurut data yang telah dianalisa pada penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion Pharma. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion Pharma. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada motivasi kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada motivasi kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, kompensasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion Pharma. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada kompensasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada kompensasi maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil riset yang telah dinyatakan peneliti ingin sedikit menyampaikan saran yang mungkin saja dapat menjadi pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Infion Pharma :

1. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti

pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description*, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan

2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu manajemen perusahaan harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.
3. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi perlu diperhatikan untuk menerapkan sistem kompensasi yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada dalam pemberian kompensasi agar tercapainya tujuan dari sistem kompensasi tersebut seperti mendapatkan personel yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi pertaturan, memfasilitasi saling pengertian, efisiensi administratif selanjutnya.