

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian dilapangan dan setelah diolah tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SSN Mitra Jaya adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,50, variabel budaya organisasi masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,47, variabel disiplin kerja masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,51 dan kinerja masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,47. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada interval 3,41-4,20 yang bearti masuk dalam kategori tinggi.
2. Secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SSN Mitra Jaya Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah sebesar 7,445. Jika kompensasi dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 7,445. Sebaliknya jika kompensasi menurun 1 satuan maka kinerja akan menurun sebesar 7,445.

3. Secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SSN Mitra Jaya Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah sebesar 4,173. Jika budaya organisasi dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 4,173. Sebaliknya jika budaya organisasi menurun 1 satuan maka kinerja akan menurun sebesar 4,173.
4. Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. SSN Mitra Jaya Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah sebesar 3,897. Jika disiplin kerja dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 3,897. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun 1 satuan maka kinerja akan menurun sebesar 1,054.
5. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,74.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Mendatang
  - a. Bagi peneliti mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.
  - b. Bagi peneliti mendatang hendaknya menambahkan variabel lain seperti Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Prestasi Kerja dan lain sebagainya sesuai yang berdasarkan teori dan menggunakan alat analisis yang lain.
2. Bagi Instansi
  - a. Dari hasil kuesioner yang saya bagikan kepada seluruh karyawan pada PT. SSN Mitra Jaya, didapatkan kesimpulan bahwa manajemen keuangan pada PT. SSN Mitra Jaya kurang baik. Atasan diharapkan untuk memperhatikan karyawan dimana pemberian kompensasi harus diberikan tepat waktu agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Bagi instansi terkait hendaknya untuk selalu mendorong kinerja karyawan dengan cara menjaga dan mengembangkan kerjasama dalam keahlian antar rekan kerja, serta meningkatkan disiplin dalam bekerja agar tujuan-tujuan dari organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu PT. SSN Mitra Jaya Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah dengan sampel sebanyak 71 responden.
- b. Responden dalam penelitian ini tidak dibedakan antara karyawan dalam negeri dan luar negeri sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa dijadikan secara spesifik bagaimana pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja untuk masing-masing kategori karyawan tersebut.