

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Merujuk dalam pembahasan hasil pada penjabaran yang telah di bahas sebelumnya didapatkan beberapa kesimpulan yang dijabarkan dalam bentuk beberapa poin-poin penting sebagai berikut:

1. Bahwa disiplin berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Tan Indo Asia Batam.
2. Bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Tan Indo Asia Batam.
3. Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Tan Indo Asia Batam.
4. Bahwa disiplin, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Tan Indo Asia Batam.
5. Bahwa pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

5.2. Saran

1. Memberikan tingkatan disiplin kerja karyawan melalui pendekatan manajemen yang tepat. Manajemen perlu mengkomunikasikan harapan dan aturan perusahaan secara jelas kepada karyawan serta menerapkan sistem pengawasan yang efektif guna memastikan kepatuhan terhadap disiplin kerja.

2. Memberikan tingkatan motivasi kerja karyawan melalui penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang baik. Perusahaan dapat memberikan insentif berupa penghargaan, pengembangan karir, atau kesempatan pelatihan yang dapat memotivasi karyawan guna bekerja lebih baik.
3. Memastikan adanya kompensasi kerja yang kompetitif dan adil. Perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap kebijakan kompensasi dan menyesuaikannya dengan standar industri serta mempertimbangkan kontribusi dan kinerja karyawan secara adil.
4. Menyediakan scope area pekerjaan yang mendukung kinerja karyawan. Perusahaan dapat menciptakan scope area pekerjaan yang nyaman, memberikan fasilitas yang memadai, dan memperhatikan Prospek kesejahteraan karyawan secara holistik.
5. Mengukur dan memantau kinerja karyawan secara teratur. Perusahaan perlu melaksanakan evaluasi kinerja yang rutin guna memahami perkembangan dan kebutuhan karyawan serta melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.
6. Melakukan penelitian lanjutan guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam keberlanjutan untuk tentang macam faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, scope area pekerjaan, dan faktor psikologis yang dapat memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan.