

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Adanya peluang pengembangan karier yang jelas dan adil mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerjanya. Karyawan yang

melihat prospek karier di masa depan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

4. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## **5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan yakni antara lain:

### **1. Variabel Kompensasi**

Berdasarkan tanggapan responden dengan nilai terendah pada variabel kompensasi, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian kompensasi, terutama yang berkaitan dengan kesesuaian antara gaji, insentif, maupun bonus dengan beban kerja karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan transparansi dalam pemberian kompensasi agar karyawan merasa bahwa penghargaan yang diterima sudah adil dan sesuai dengan kontribusi kerja yang diberikan.

### **2. Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan tanggapan responden terendah pada variabel disiplin kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan serta penegakan aturan

kerja secara konsisten. Selain itu, perusahaan dapat memberikan sosialisasi mengenai pentingnya kedisiplinan serta menerapkan sistem reward dan punishment agar karyawan lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan kerja yang berlaku.

### 3. Variabel Pengembangan Karier

Berdasarkan tanggapan responden terendah pada variabel pengembangan karier, perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan yang lebih merata kepada seluruh karyawan dalam mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, maupun peluang promosi jabatan. Dengan adanya program pengembangan karier yang jelas dan terstruktur, karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja.

### 4. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden terendah pada variabel kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pembinaan dan motivasi kerja karyawan melalui pelatihan, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.