

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Dengan adanya motivasi, karyawan merasa terdorong dalam bekerja hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Dengan pemberian kompensasi maupun penghargaan atau empati kepada karyawan maka akan membuat karyawan menjadi puas, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.

4. Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Maka dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang baik serta adanya kepuasan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Pada kesimpulan di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sehingga di sarankan perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator insentif. Pada variabel insentif kerja di peroleh hasil koefisien indikator tertinggi dengan nilai rata2 pada pernyataan "saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan". Dengan karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dapat membuat pekerjaan lebih efektif juga, Maka dengan mempertimbangkan indikator tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.
- b. Selain itu perusahaan di sarankan juga memperhatikan pada variable motivasi kerja dengan indikator-indikator yang mempengaruhi, pada variable ini indikator dengan nilai rata-rata "kompensasi yang diberikan

PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto sesuai dengan tingkat ketrampilan yang saya miliki” yang artinya bahwa perlu adanya kompensasi maka setiap karyawan akan merasa ingin meningkatkan ketrampilannya dalam bekerja hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.

- c. Dan disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja dalam perusahaan dengan melihat indikator-indikator komunikasi dengan salah satunya yaitu “perusahaan membuat kebijakan promosi jabatan tiap 5 tahun sekali” hal ini bertujuan agar mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Dengan mempertimbangkan ketiga variabel , perusahaan juga harus memperhatikan variabel kinerja karyawan yang di lihat dari indikator-indikator pada variabel kinerja karyawan salah satu indikator kinerja karyawan “karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## 2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 41,8%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini seperti : insentif , lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.