

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada CV Delyma Raihan Utama, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan CV Delyma Raihan Utama, artinya bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat apabila tingkat lingkungan kerja karyawan baik, motivasi kerja karyawan tinggi dan kompensasi karyawan baik.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan CV Delyma Raihan Utama, artinya bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat apabila tingkat lingkungan kerja karyawan baik.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 61,1% dan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu motivasi kerja berpengaruh positif

4. terhadap disiplin kerja karyawan CV Delyma Raihan Utama, artinya bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat apabila tingkat motivasi kerja karyawan tinggi.
5. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan CV Delyma Raihan Utama, artinya bahwa disiplin kerja karyawan akan meningkat apabila tingkat kompensasi karyawan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk CV Delyma Raihan Utama adalah:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompenasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 62,9%. Disiplin kerja karyawan CV Delyma Raihan Utama sudah tercipta tinggi namun tetap harus memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi agar disiplin kerja karyawan tetap meningkat.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 52,3%, angka ini menunjukkan pengaruh tetapi tinggi, maka perusahaan perlu tetap mempertahankannya.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 61,1%, angka ini menunjukkan pengaruh tetapi tinggi, maka perusahaan perlu tetap mempertahankannya.

4. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 55,4%, angka ini menunjukkan pengaruh tetapi tinggi, maka perusahaan perlu meningkatkannya.

