

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan terhadap karyawan administrasi Universitas Darma Persada, maka dapat penulis simpulkan, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh cukup kuat berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.17 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 47,4% dan 52,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di Universitas Darma Persada. Artinya, semakin baik ketiga variabel independen tersebut, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.
2. Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh sangat rendah berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.18 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 16,3% dan 83,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di Universitas Darma Persada. Artinya,

semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh sangat rendah berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.19 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 17,3% dan 82,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di Universitas Darma Persada. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.
4. Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh cukup kuat berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.20 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 43,4% dan 56,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di Universitas Darma Persada. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan terhadap karyawan administrasi Universitas Darma Persada, maka dapat penulis memberikan saran, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan administrasi di Universitas Darma Persada diperlukan ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja. Karyawan juga pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan harus memakai identitas diri yang telah diberikan instansi pendidikan agar mudah dikenali.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada, pemimpin diharapkan mampu mengatasi masalah dengan cepat dan tepat dalam kondisi darurat. Pemimpin juga diharapkan mampu memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan berharap agar dapat ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing serta adanya bimbingan dari pemimpin ketika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada, perlu adanya peningkatan motivasi kerja internal karyawan, yaitu berkaitan dengan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, maka mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki karyawan.
4. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada, perlu adanya bonus yang diberikan kepada karyawan berprestasi. Ini merupakan salah satu langkah yang membuat karyawan untuk lebih bersemangat datang ke tempat kerja dan dapat

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, rekreasi dan fasilitas olahraga juga perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat menghilangkan kejenuhan dan dapat menjaga kondisi tubuh untuk menghasilkan yang terbaik bagi instansi pendidikan. Tunjangan pensiun dan tunjangan hari tua tidak kalah pentingnya untuk diberikan oleh instansi pendidikan kepada karyawan. Pemberian tunjangan pensiun dan tunjangan hari tua bertujuan sebagai bekal bagi karyawan yang sudah tidak lagi bekerja agar tetap dapat membiayai hidupnya dan keluarganya, seperti sebagai modal membuka usaha. Tunjangan pensiun dan tunjangan hari tua diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih instansi pendidikan atas pengabdianya selama bekerja di Universitas Darma Persada.

