

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Djarum Tbk Cabang Bandar Lampung. Maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Djarum Tbk Cabang Bandar Lampung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Djarum Tbk Cabang Bandar Lampung.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Djarum Tbk Cabang Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada pihak manajemen PT. Djarum Tbk Cabang Bandar Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. Pimpinan PT. Djarum Tbk cabang Bandar Lampung sebaiknya terus mensejahterkan karyawannya dengan selalu menjaga waktu pemberian kompensasi itu sendiri kepada karyawannya dan memberikan insentif terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan sikap disiplin kerja dari setiap karyawannya dengan memberikan hukuman yang tegas apabila karyawannya melakukan tindakannya yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan yang telah ditentukan.
3. Perusahaan sebaiknya mengatur kembali bentuk pemberian bonus atau *reward* untuk karyawan berprestasi agar semua karyawan bersemangat dalam bekerja dan secara langsung dapat

meningkatkan kinerja karyawan di PT. Djarum Tbk Cabang Bandar Lampung.

4. Perusahaan sebaiknya memberikan suatu pelatihan ataupun motivasi untuk karyawannya dengan tujuan untuk menambah semangat dan disiplin dalam bekerja agar para karyawan taat pada peraturan yang telah ditentukan maka para karyawan akan berlomba secara sehat untuk menjadi karyawan yang teladan atau berprestasi dalam bekerja.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kinerja karyawan misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan dapat menggunakan indikator yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya.