

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari sudut pandang Islam tentang pengaruh pengetahuan, disiplin kerja, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan yang diambil dari hasil pengolahan dan analisis data (Studi kasus CV. Salim Sukses Sarana Jepara) maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. CV. Salim Sukses Sarana Jepara: Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan t-hitung sebesar 2,056 dan t-tabel sebesar 1,988, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,056 > 1,988$) dan nilai signifikan ($0,043 < 0,05$), menjadi bukti untuk ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki dampak menguntungkan yang besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat dari hasil positif yang signifikan dari tes tersebut.
2. Kinerja karyawan di CV. Salim Sarana Sukses Jepara dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil t-hitung 2,276 dengan nilai t-tabel 1,988 menunjukkan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tes tersebut menghasilkan temuan positif yang substansial (t-hitung $>$ t-tabel [$2,276 > 1,988$] dan nilai signifikansi [$0,025 < 0,05$]), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di CV. Salim Sarana Jepara Sukses. Dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil t-hitung 3,257 dengan nilai t-tabel sebesar 1,988 yang menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,257 > 1,988$), dan nilai signifikansi ($0,002 > 0,05$).

B. Saran

1. Bagi perusahaan

Penelitian yang sudah dilakukan ini agar bisa dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan bagi perusahaan didalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan melalui pengetahuan sumber daya manusianya, disiplin

kerja, dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Dalam hal pengetahuan, perusahaan harus mampu membantu mendorong karyawan untuk meningkatkan ilmu tentang keterampilan kerja agar lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Begitu pula dengan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus tetap memperhatikan peningkatan disiplin kerja karyawannya dengan cara menaati seluruh aturan perusahaan, kedisiplinan waktu, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan yang terpenting tingkat absensi kehadiran. Banyak pekerja yang masih merasa tidak senang dengan jenis gaji yang mereka dapatkan, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Oleh karena itu, perusahaan harus mengevaluasi kembali apakah remunerasi yang mereka berikan sesuai dengan tuntutan pekerja dan kinerja mereka. Karyawan mungkin terinspirasi untuk meningkatkan kinerja mereka dengan kebijakan perusahaan, seperti remunerasi yang mewakili keadilan. Hal ini karena bukti dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya sesuai dengan tema yaitu pengetahuan, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Tentunya dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekuarangan. Tidak menutup kemungkinann bahwa masih terdapat variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang masih bertemakan kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi pelengkap atau penyempurnya bagi penelitian ini.