

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan analisis diskriptif dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,75, ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel tersebut mempunyai kecenderungan nilai ragu-ragu tetapi relatif baik sedangkan untuk variabel kepemimpinan memiliki rata-rata 3,68, ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel tersebut mempunyai kecenderungan nilai ragu-ragu tetapi relatif baik. Variabel prestasi kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,77, ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel tersebut mempunyai kecenderungan nilai ragu-ragu tetapi relatif baik.
2. Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja CV DSCO di Blitar. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu 0,650 atau sebesar 65,0% sedangkan sisanya 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Berdasarkan uji t, secara parsial variabel kKompensasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja..
4. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO di Blitar. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial dari variabel kompensasi (X_1) mempunyai nilai terbesar dibanding variabel kepemimpinan (X_2).

5.1.Saran

Berdasar kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pelanggan CV DSCO di Blitar dengan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

1. Disarankan kepada manajemen CV DSCO Blitar tetap mempertahankan dan meningkatkan variabel kompensasi karena berdasarkan penelitian variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja karyawan misalnya dalam memberikan gaji selain berdasarkan pekerjaan yang dilakukan hendaknya juga berdasarkan pendidikan dan lama bekerja dengan harapan karyawan akan tetap betah bekerja di perusahaan tersebut, diberikannya jenjang karier kepada karyawan atau karyawan yang berprestasi dan mempunyai masa kerja lama sehingga karyawan selalu termotivasi untuk selalu meningkatkan prestasinya, karyawan dijamin keselamatan kerjanya dengan cara diikutsertakan dalam asuransi tenaga kerja.

2. Disarankan manajemen CV DSCO Blitar untuk memperhatikan variabel kepemimpinan karena berdasarkan penelitian merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilakukan misalnya dengan adanya diberikannya hak kepada karyawan untuk memberikan saran atau masukan kepada pimpinan atau perusahaan dengan harapan ide-ide dari bawahan dapat tersalurkan dan mungkin dapat memberi masukan yang baik pada perusahaan, karyawan diberikan kepercayaan yang penuh untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya agar karyawan merasa diberi tanggung jawab yang penuh dalam melaksanakan pekerjaan.

