

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,123 dengan signifikansi = 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik gaya kepemimpinan dari pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,243 dengan signifikansi = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,334 dengan signifikansi = 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi, sementara itu masih banyak variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu ditambahkan variabel bebas baru seperti komitmen karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
2. Sampel penelitian hanya berjumlah 80 responden, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku serta tidak mewakili seluruh karyawan yang bekerja di perseroan terbatas pada umumnya.
3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga datanya kemungkinan besar bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih baik dan lebih obyektif.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan maupun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk memberikan tambahan kompensasi seperti bonus berupa uang, tunjangan kesehatan, dan asuransi jiwa kepada karyawan yang memang pantas mendapatkannya, terutama karyawan yang berprestasi, agar kinerjanya lebih meningkat dibandingkan dengan kinerja sebelumnya.

2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan cara antara lain: memberikan pujian secara lisan kepada karyawan, memberikan penghargaan berupa hadiah barang atau uang demi meningkatkan kinerja karyawan agar lebih tinggi lagi.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja, karena variabel lain tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase cukup besar yaitu sekitar 27,6%.

5.4 IMPLIKASI

Hasil penelitian ini berimplikasi kepada para karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, maka cara yang perlu untuk dilakukan yaitu meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan integritas dalam bekerja sehingga pantas untuk mendapatkan kompensasi tambahan di luar gaji, serta mendapatkan promosi jabatan dari pimpinan karena mempunyai prestasi yang konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.