

BAB V PENUTUP

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil pembahasan bab sebelumnya, saran terkait penelitian yang telah dilakukan, serta implikasi dari penelitian ini. Bab ini akan diuraikan dalam beberapa bagian meliputi ringkasan analisa dalam bab sebelumnya, keterbatasan dari pelaksanaan penelitian, serta saran yang dapat dikembangkan untuk penelitian berikutnya.

A. Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian Internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan mempunyai nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini yang dimaksud adalah jenis gaya kepemimpinan yang partisipasi, gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati. Kepemimpinan partisipasi adalah di mana pemimpin dan anggota saling bekerja sama. Anggota diharapkan dapat berpartisipasi dalam pemberian aspirasi untuk pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. Pemimpin mendorong anggota menciptakan ekosistem saling memiliki perusahaan.
2. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari atas hasil uji t variabel religiusitas mempunyai nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari p-value 0,05. Maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini religiusitas memengaruhi kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati. Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, sebab bila karyawan mempunyai derajat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan performa atau kapasitas yang baik juga akan semakin tinggi.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari atas hasil uji t

variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,159 lebih besar dari p-value 0,05. Maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya agresif defensif dinilai kurang tepat diterapkan di lingkungan kerja KSPPS Harapan Ummat Pati sehingga tidak cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengakui adanya keterbatasan untuk mengolah tulisan ini yang dapat memengaruhi hasil dari penelitian, meliputi:

1. Terdapat kemungkinan kurang objektif dan kurang terbukanya responden dalam berpartisipasi dalam penelitian karena penelitian ini mengandung topik sensitif terkait kinerja karyawan sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang mengisi takut maupun sungkan karena isian dapat memengaruhi reputasi instansi.
2. Pengumpulan data yang mengambil banyak waktu dikarenakan perlunya mencetak kuesioner dalam bentuk kertas kepada banyak responden yang masih kesulitan menggunakan media kuesioner digital yaitu Google Form.

C. Saran

Dalam penelitian ini terdapat saran-saran berdasarkan keterbatasan penelitian yang sudah dijelaskan. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain selain kuesioner misalnya dengan wawancara, karena semakin banyak metode yang digunakan hasil penelitian akan semakin akurat.

D. Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini bisa digunakan baik bagi instansi maupun bagi penelitian selanjutnya. Implikasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi :
 - a. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan instansi agar tetap mempertahankan dari gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian internal, dan budaya organisasi agar dapat tetap menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga kinerja karyawan meningkat.
 - b. Untuk hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan arahan terhadap organisasi untuk mempertahankan yang sudah baik dengan benar.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan faktor faktor sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan.

