

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama dari suatu perusahaan yang mengharap kinerja karyawannya dapat memenuhi standar baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan karena belum tercapainya target produksi meskipun tingkat kehadiran pegawai tinggi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Membuktikan secara empiris bahwa gaya kepemimpinan Islami mendorong peningkatan kinerja karyawan Mubarokfood Cipta Delicia (2) Membuktikan secara empiris bahwa tingkat *religiusitas* pegawai merupakan faktor pendorong kinerja karyawan Mubarokfood Cipta Delicia (3) Membuktikan secara empiris bahwa tingkat kompensasi merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan Mubarokfood Cipta Delicia (4) Membuktikan secara empiris bahwa nilai *self leadership* merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan Mubarokfood Cipta Delicia.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pada Mubarokfood Cipta Delicia yang berjumlah 140 orang. Sampel sebanyak 115 orang karyawan ini dijadikan informan. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan SPSS 2023. Penelitian yang diperoleh menunjukkan hasil sebagai berikut : Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan islami (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Mubarokfood Cipta Delicia Kudus . Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,023 < 0,05$ . Sedangkan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$   $2.208 > 1.982$  sehingga, hipotesis pertama dinyatakan diterima dan dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Islami bekerja sesuai aturan, adil , terbuka dan toleransi akan mempengaruhi kinerja karyawan Mubarok Cipta Delicia Food.

Hasil uji hipotesis ke dua menunjukkan bahwa Religiusitas mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di Mubarokfood Cipta Delicia Kudus . Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sedangkan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$   $3.611 > 1.982$ , sehingga, hipotesis ke dua dinyatakan diterima dan dapat diartikan bahwa Semakin tinggi Religiusitas karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan Mubarok Cipta Delicia Food.

Hasil uji hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa Self Leadership mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di Mubarakfood Cipta Delicia Kudus . Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan  $t$  hitung  $> t$  tabel  $6.556 > 1.982$ , sehingga, hipotesis ke tiga dinyatakan diterima dan dapat diartikan bahwa motivasi, kemandirian, rencana dalam menentukan target kinerja diri sendiri akan mempengaruhi kinerja karyawan Mubarak Cipta Delicia Food..

Hasil uji hipotesis ke empat menunjukkan bahwa Kompensasi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di Mubarakfood Cipta Delicia Kudus . Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sig lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sedangkan  $t$  hitung  $> t$  tabel  $2.731 > 1.982$ , sehingga, hipotesis ke empat dinyatakan diterima dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan Mubarak Cipta Delicia

Secara simultan kepemimpinan islami, religiusitas, self leadership dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. mampu mendorong peningkatan pengaruh total (Adjusted R square) = 0,521 atau 52,1 % yang artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (kepemimpinan islami, religiusitas, *self leadership* dan kompetensi ) sebesar 52.1%.

## B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dikemukakan, bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari berbagai faktor terhadap kinerja karyawan di Mubarakfood Cipta Delicia Kudus;(1)Kepemimpinan Islami.Implikasi Manajerial: Manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kepemimpinan Islami. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islam dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan; (2)Religiusitas.Implikasi Sosial dan Pribadi: Meningkatkan tingkat religiusitas karyawan dapat menjadi fokus dalam upaya meningkatkan kinerja. Perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan dukungan untuk pengembangan spiritualitas karyawan, seperti fasilitas untuk ibadah dan program-program keagamaan; (3)Kompensasi. Implikasi Kebijakan Kepegawaian: Pengaturan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi mereka memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik; (4) *Self Leadership*. Implikasi Pengembangan Karyawan: Mengembangkan keterampilan self-leadership dapat menjadi prioritas dalam program pengembangan karyawan. Inisiatif untuk meningkatkan kemampuan manajerial diri sendiri dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu; (5) Pengaruh Simultan. Implikasi Strategis: Manajemen perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Integrasi strategi kepemimpinan Islami, dukungan terhadap religiusitas, kebijakan kompensasi yang baik, dan pemberdayaan self-leadership dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut memiliki dampak bersama terhadap kinerja. Oleh karena itu, metode evaluasi kinerja karyawan sebaiknya mencakup pengukuran variabel-variabel tersebut secara simultan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kontribusi masing-masing faktor. Implikasi Perubahan Budaya: Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai Islami, keagamaan, dan pengembangan diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan perubahan budaya organisasi jika diperlukan untuk mendukung faktor-faktor tersebut. Implikasi Pengembangan Karyawan: Perusahaan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang khusus menargetkan pengembangan kepemimpinan Islami, peningkatan religiusitas, pemahaman kompensasi, dan pengembangan self-leadership.

Dengan memperhatikan implikasi ini, Mubarokfood Cipta Delicia Kudus dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis perusahaan.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami, religiusitas, kompensasi, dan self-leadership dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus, berikut adalah beberapa saran yang dapat diimplementasikan:

1. Integrasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Islami:
  - a. Mempertahankan pembinaan/ orientasi kepada karyawan untuk bekerja jujur, kerja keras, gotong royong dan

- tanggungjawab dan dalam kegiatan orientasi selalu menganjurkan untuk sholat berjamaah tepat waktu.
- b. Meningkatkan kesabaran . seorang pimpinan harus tetap berlaku sabar dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah dan sabar dalam membimbing serta memberi dukungan kepada para karyawan.
2. Penguatan Religiusitas Karyawan:
    - a) Mempertahankan dalam usaha menerapkan nilai-nilai religiusitas dengan begitu tulus sehingga memberikan dampak positif yang kuat pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan
    - b) Meningkatkan tekait keyakinan / keimanan karyawan harus tetap dipupuk dengan mengingatkan rutin dalam kegiatan keagamaan Sistem Kompensasi yang Adil dan Transparan.
  3. Pengembangan Diri dan Self-Leadership:
    - a) Mempertahan sikap karyawan yang memiliki beban tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
    - b) Mendorong karyawan untuk meningkatkan ketrampilan , seperti pelatihan manajemen waktu, manajemen stres, dan peningkatan keterampilan interpersonal
  4. Sistem Kompensasi yang adil dan transparan
    - a) Mempertahankan pemberian insentif yang sesuai aturan sesuai kinerja
    - b) Meningkatkan pemberian bonus untuk lebih memoivasi kinerja
  5. Monitoring dan Umpan Balik Berkala:
    - a) Melakukan evaluasi rutin terhadap implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islami, religiusitas, kompensasi, dan self-leadership melalui survei dan wawancara dengan karyawan.
    - b) Memberikan umpan balik kepada pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan transparansi dan memastikan bahwa upaya yang dilakukan sesuai dengan harapan.
  6. Fasilitasi Lingkungan Kerja yang Positif:
 

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan profesional, termasuk ruang ibadah di tempat kerja dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus secara holistik, mencakup

aspek kepemimpinan, nilai-nilai keagamaan, pengakuan, dan pengembangan diri.

