

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi di PT. Selok Jaya Juwana. Responden dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil statistik, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,893 > 2,000$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

Oleh karena itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana dapat diterima. Hal ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya atau sifat mempengaruhi orang lain dengan melalui komunikasi untuk mencapai suatu tujuan dengan baik karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

2. Berdasarkan hasil statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,834 > 2,000$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana dapat diterima. Hal ini sesuai dengan teori kompensasi menurut Ivancevich sebagaimana dikutip oleh Kadarisman bahwa kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial karena dengan adanya kompensasi yang diberikan dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil statistik motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,796 > 2,000$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana dapat diterima. Hal ini sesuai dengan teori motivasi bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan karena dengan adanya motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga motivasi yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Berdasarkan hasil statistik gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi di PT. Selok Jaya Juwana menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 74,298 dengan

tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  karena  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $74,298 > 2,76$ ). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana dapat diterima. Hal ini dikarenakan semua tenaga kerja ingin mendapatkan pekerjaan yang baik dan layak. Baik dari gaji, atasan dan lain sebagainya. Dengan adanya pemimpin yang bijak, memberikan kompensasi yang sesuai dan memberi motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan sehingga gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, meliputi:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada masalah di PT. Selok Jaya Juwana.
2. Keterbatasan referensi tentang penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
3. Penelitian ini hanya terbatas dalam variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

#### **C. Saran**

Berdasarkan penelitian diatas, adapun saran untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Bagi PT. Selok Jaya Juwana.  
PT. Selok Jaya Juwana hendaknya memperhatikan bagian gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi karena ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya  
Untuk penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel bebas lain yang lebih banyak untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara lebih komperhensif dan mendalam.

#### **D. Penutup**

*Alhamdulillah* penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya dari awal pengerjaan skripsi hingga saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana” Harapan dari penulis semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri pribadi dan pembaca pada umumnya, khususnya bagi PT. Selok Jaya Juwana yang mana bisa membantu dalam mengevaluasi dan memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana. Penulis membutuhkan kritik, saran, serta masukan dan solusi yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini yang bersifat konstruktif serta masuk akal. Sebagai penutup, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga senantiasa mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT.