

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Secara umum berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara teori menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis uji t untuk variabel bebas (kompensasi) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  0,546 dengan nilai  $t_{tabel}$  0,278 ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $0,546 > 0,278$ ) dengan probabilitas (0,588) lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05). Dengan demikian variabel bebas (kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada konfeksi Goldman Kudus.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada konfeksi Goldman Kudus dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa analisis uji t, untuk variabel bebas (motivasi) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,881 dengan nilai  $t_{tabel}$  0,278 ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,881 > 0,278$ ) dengan nilai probabilitas (0,000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian motivasi sebagai variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis uji t, untuk variabel bebas (gaya kepemimpinan) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,077 dengan nilai  $t_{tabel}$  0,278 ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,077 > 0,278$ ) dengan nilai probabilitas (0,043) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05). Dengan demikian variabel bebas (gaya kepemimpinan) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus untuk masa yang akan datang diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus
  - a. Variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus. Maka saran peneliti diharapkan perusahaan selalu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik. Upaya nyata yang dapat dilakukan dengan memberikan gaji, insentif dan kompensasi non finansial seperti liburan atau rekreasi bersama dengan ketentuan atau kesepakatan bersama sehingga para karyawan merasa senang dan dapat mendorong kinerjanya.
  - b. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada konfeksi Goldman Kudus. Maka saran peneliti supaya pimpinan lebih meningkatkan lagi motivasi kepadanya karyawannya, seperti memberikan reward kepada karyawan yang mampu mencapai target, memberikan dukungan akan pentingnya kesehatan karyawan dengan memberikan tunjangan kesehatan agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal.
  - c. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka saran peneliti diharapkan pemimpin mampu mempertahankan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan kesadaran akan pentingnya patuh terhadap aturan, yang dapat memberikan kesejahteraan karyawan, pemimpin yang memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi, selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan pekerjaan. Serta menjaga hubungan baik dengan para karyawan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Karena pemimpin yang baik akan selalu disegani oleh bawahannya.

## 2. Bagi Penelitian yang Akan Datang

Dengan terselesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

