

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel dianggap reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$, memiliki distribusi normal serta tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada konfeksi Zacky's Collection Kudus tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection. Dengan Hasil pengujian statistik parsial (uji t) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection diperoleh t_{hitung} sebesar 2,014 dengan probabilitas 0,049. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,014 > 1,674$) yang berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis bregresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,153$. Apabila gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,153. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,153.

Berarti gaya kepemimpinan yang baik maka akan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang

tepat maka akan lebih mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection. Dengan Hasil pengujian statistik parsial (uji t) kompensasi terhadap kinerja karyawan Zacky's Collection diperoleh t_{hitung} sebesar 3.096 dengan probabilitas 0,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.096 > 1,674$) yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_2 = 0,366$. Apabila kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,366. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,366. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka hal itu akan dapat mendorong dan juga memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras. Apabila kompensasi telah dirasa cukup oleh karyawan maka kinerja karyawan dapat maksimal. Apalagi dengan adanya kompensasi bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya, maka akan dapat memicu dan merangsang semangat karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil statistik simultan (uji F) yaitu untuk variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 15.391 dan nilai F_{tabel} 3,17 dengan nilai probabilitas 0,00. Kinerja karyawan akan meningkat sendirinya apabila gaya kepemimpinan yang dipilih sudah baik dan kompensasi yang diberikan sudah memadai dengan apa yang telah dikontribusikan oleh karyawan.
4. Persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya 65,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, yang pilihan jawabannya berdasarkan persepsi responden, seperti halnya penelitian-penelitian yang lain mengenai persepsi, penelitian ini tidak mampu mengontrol sepenuhnya kesungguhan dan kejujuran responden agar memilih opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Keterbatasan referensi tentang penelitian ataupun riset sebelumnya sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan baik dari segi hasil penelitian maupun pada analisisnya.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dimungkinkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka ada beberapa saran yang bisa penulis berikan untuk penelitian selanjutnya diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama dengan variabel yang sama disarankan dalam mengumpulkan data dengan cara wawancara sehingga data yang diperoleh sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada di objek penelitian.
2. Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya sebaiknya memperbanyak referensi sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap dan dalam menganalisis data dapat lebih akurat.
3. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menyempurnakan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel di luar penelitian ini. Mengingat kemampuan yang dimiliki dalam menerangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan masih terbatas.

D. PENUTUP

Atas rahmat, taufiik serta hidayah Allah, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terima kasih pada semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

