

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian persamaan model regresi, variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai *unstandardized corelation* beta yang menunjukkan arah positif sebesar 0,514 yang artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 51,4%. Sedangkan pengujian secara parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai t hitung sebesar $4,830 > t$ tabel (1,998) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Berdasarkan pengujian persamaan model regresi, variabel kompensasi memiliki nilai *unstandardized corelation* beta yang menunjukkan arah positif sebesar 0,476 yang artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 47,6%. Sedangkan pengujian secara parsial (uji t), variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar

- 3,702 > t tabel (1,998) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Berdasarkan pengujian persamaan model regresi, variabel motivasi memiliki nilai *unstandardized correlation* beta yang menunjukkan arah positif sebesar 0,171 yang artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 17,1%. Sedangkan pengujian secara parsial (uji t), variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,236 > t tabel (1,998) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.
 4. Berdasarkan pengujian secara serentak (uji F), variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 129,999 > F tabel (1,519) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara serentak diterima.
 5. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda didapatkan nilai R Square sebesar 0,865 yang berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi memiliki sumbangsih sebesar

86,5% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 13,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

6. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, variabel gaya kepemimpinan demokratis merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sumbangsih sebesar 0,514 atau 51,4%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, dapat diajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya dan untuk pihak – pihak yang berkepentingan. Beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Adapun saran yang diajukan kepada perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,55, yaitu item pernyataan GKD8 “Atasan memberikan kritikan kepada bawahan secara objektif” yang berarti gaya kepemimpinan atasan dalam memberikan penilaian terhadap bawahan sudah sangat baik. Sedangkan item pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki nilai terendah adalah

GKD4 “Atasan memberikan pujian terhadap prestasi yang diberikan bawahan” dan GKD7 “Atasan mendengarkan pendapat bawahan” dengan nilai 4,35, hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atasan dalam memberikan pujian kepada bawahan serta mendengarkan pendapat dari bawahan masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis dalam memberikan kritikan terhadap bawahan, tetapi masih perlu meningkatkan gaya kepemimpinan pendapat bawahan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel kompensasi didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,65, yaitu item pernyataan KO2 “Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan waktu kerja lembur” yang berarti pemberian kompensasi terhadap waktu lembur karyawan sudah sangat baik. Sedangkan item pernyataan variabel kompensasi yang memiliki nilai terendah KO6 “Fasilitas dan perlengkapan kerja sangat mendukung kelancaran pekerjaan” dengan nilai 2,89, hasil ini menunjukkan bahwa peralatan dan perlengkapan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kelancaran pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan pemberian kompensasi waktu lembur karyawan serta meningkatkan pemberian

- fasilitas dan peralatan kerja yang lebih baik untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel motivasi didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,58, yaitu item pernyataan MT8 “Perusahaan memberikan pelatihan untuk memberikan saya keterampilan baru sudah sangat baik dalam memotivasi karyawan. Sedangkan item pernyataan variabel motivasi yang memiliki nilai terendah adalah MT1 “Upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang saya harapkan” dengan nilai 2,68, hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi secara menyeluruh masih kurang memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan pemberian pelatihan kerja serta meningkatkan pemberian upah dan gaji yang lebih tinggi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.
- d. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,71, yaitu item pernyataan KK10 “Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor” yang berarti sebagian besar karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu. Sedangkan item pernyataan variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah KK6 “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas” dengan nilai 4,32, hasil ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan sudah cukup memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kerja

karyawan secara keseluruhan sudah baik, tetapi masih terdapat beberapa factor yang perlu dipertimbangkan dan di tingkatkan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel dan cara menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan menyeluruh. Pada penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 86,5% terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Sedangkan 13,5% sisanya dijelaskan oleh factor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengganti obyek amatan di perusahaan lain maupun menambah variabeln lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan fiisik, lingkungan kerja non fisik, stress kerja dan faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian, peneliti hampir tidak menemui suatu hambatan terkecuali proses pengumpulan data kuesioner yang memakan waktu cukup lama. Meskipun demikian, hal ini dapat dimaklumi karena waktu pengumpulan data yang bebarengan dengan bulan puasa (Ramadhan) dimana

waktu kerja karyawan menjadi lebih padat dibandingkan pada hari-hari biasanya.