

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan seperti yang diuraikan bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil Uji T dimana nilai sig t hitung masing-masing $< 0,05$
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil Uji T dimana nilai sig t hitung $(0,817) > 0,05$.
- c. Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig. $(0,000) < 0,05$.
- d. Variabel Motivasi (X2) paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena koefisien betanya (*Standardized Coefficients*) paling besar dibandingkan lainnya yaitu 0,522.

5.2 Saran

Setelah mengolah, menganalisa, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan oleh penulis, maka berikut ini beberapa saran yang dapat diberikan kepada Cemara Ceramics Art:

- a. Dikarenakan hanya dua variabel yang memiliki pengaruh positif yaitu variabel Kompensasi dan Motivasi, maka sebaiknya pengembangan Cemara Ceramics Art berpusat pada kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan karena kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Pengembaganan sebaiknya ditekankan terutama pada sisi motivasi sesuai dengan hasil analisa dimana variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Cemara Ceramics Art.
- c. Cemara Ceramics Art perlu memperhatikan akan pentingnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan melakukan *morning breifing*. Sebagai contoh sistem penggajian yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing karyawan, pemberian penghargaan (*reward*) terhadap karyawan yang berprestasi, dan pemberitahuan informasi yang lengkap dan detail terhadap hak – hak para karyawan, seperti fasilitas dan jaminan kesehatan.
- d. Disamping peningkatan dari sisi motivasi, Cemara Ceramics Art perlu memperhatikan akan pentingnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan melakukan sistem penilaian kerja yang transparan dan akuntabel. Sebagai contoh sistem penggajian yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing karyawan, pemberian penghargaan (*reward*) terhadap karyawan yang berprestasi, dan pemberitahuan

informasi yang lengkap dan detail terhadap hak – hak para karyawan, seperti fasilitas dan jaminan kesehatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu faktor motivasi (*motivation*). Di samping itu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- c. Adanya keterbatasan waktu dalam penelitian ini maka kuesioner hanya dapat disebarikan pada karyawan setingkat pada Cemara Ceramics Art. Oleh karena itu, data yang dihasilkan merupakan data subjektif.