BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh komitmen karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima pada Departemen produksi. Adapun hasil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,078, t hitung dari variabel komitmen karyawan sebesar 0,623 dengan tingkat signifikansi 0,536. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai t hitung lebih lebih kecil dari t tabel (2,001) dan nilai signifikansi 0,536>0,05. Artinya variabel komitmen karyawan tidak berpengaru atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima.

2. Hasil pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,192, nilai t hitung sebesar 2,101 dan nilai t tabel 2,001 dengan signifikansi 0,040 tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung > t tabel dengan taraf signifikansi 0,040 <0,05 dengan demikian H2 diterima

3. dan Ho ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima pada departemen produksi.
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,056, nilai t hitung sebesar -1,705 dan nilai t tabel 2,001 dengan signifikansi 0,093 tersebut lebih nesar dari 0,05. Nilai t hitung < t tabel dengan taraf signifikansi 0,093 > 0,05 dengan demikian H3 ditolak dan Ho diterima. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima pada departemen produksi.
5. Hasil pengujian membuktikan tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung 2,241 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,093 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada hubungan bermakna antara variabel komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat H4 dalam penelitian ini ditolak.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan dan kelemahan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Jumlah penelitian ini masih terbatas yaitu 77 responden, hal ini memungkinkan beberapa aspek dari masing-masing variabel belum terukur.
2. Pengisian kuesioner dilakukan dengan singkat oleh responden, karena pengisian dilakukan pada saat disela-sela istirahat.
3. Penelitian ini hanya ini hanya berlaku untuk populasi penelitian karyawan PT. Havindo Pakan Optima pada bagian produksi.
4. Pengukuran dilakukan masih bersifat subjektif berdasarkan pendapat karyawan itu sendiri

5.3. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

5.3.1. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan PT. Havindo Pakan Optima adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kajian penelitian mengenai variabel komitmen karyawan perusahaan harus juga dapat berpartisipasi dalam peningkatan komitmen karyawan walaupun dalam penelitian ini dijelaskan tidak ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan finansial individu, finansial dari kelompok, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, otonomi perusahaan, waktu kerja dan keamanan pada saat bekerja. Selain dengan cara tersebut berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai indeks yang paling

rendah adalah penerimaan tujuan organisasi, saran penulis terhadap perusahaan sebaiknya perusahaan sedikit merubah tujuan organisasi yang dikira nanti dapat diterima oleh mayoritas karyawan yang mungkin nanti menjadikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil kajian penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan, perusahaan diharap mampu meningkatkan gaya kepemimpina agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima di Departemen Produksi. Diantaranya dengan memperbaiki budaya organisasi, gaya kepengikutan dan ketrampilan kepemimpinan. Yang dimana jika budaya organisasi baik maka akan pemimpin dalam organisasi pada perusahaan tersebut juga akan baik begitupun dengan gaya kepengikutan dan ketrampilan seorang pemimpin yang akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini diketahui nilai indeks yang paling tinggi adalah pemimpin dapat memberikan inspirasi terhadap anggotanya, hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya karena berdasarkan penelitian ini 1 peningkatan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh meningkatkan 10,2% terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil kajian penelitian mengenai kompensasi, perusahaan diharap mampu menjaga kompensasi agar dinilai baik dan memuaskan untuk para karyawan walaupun dalam penelitian ini dijelaskan tidak ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima. Walaupun harus menjaga nilai kepuasan karyawan terhadap kompensasi tetapi perusahaan juga harus mempertimbangkan

beberapa faktor untuk menentukan kompensasi yaitu berupa kondisi pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan untuk membayar dan biaya hidup karyawan, jangan semerta-merta memberikan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi tetapi tanpa mempertimbang aspek-aspek yang mungkin akan merugikan untuk perusahaan.

4. Berdasarkan kajian penelitian mengenai kinerja karyawan, bahwasanya diketahui diantara komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan dengan nilai indeks yang paling tinggi pada indikator inspirasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pimpinan memberian inspirasi terhadap karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima.

5.3.2. Bagi Akademik

Berdasarkan berbagai keterbatasan penelitian ini, maka penelitian selanjutnya perlu :

1. Kinerja karyawan PT. Havindo pakan Optima dipengaruhi oleh komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kontribusi sebesar 0.102 atau 10,2% dan masih tersisa 89,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan stres kerja. Sehingga diharapkan adanya penelitian lanjutan dan pengkajian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan bisa digunakan sebagai acuan

kepada adik-adik tingkat yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta menjadi arsip penelitian bagi universitas.

2. Pengambilan data hendaknya tidak disela-sela jam kerja, agar pengisian data bisa lebih efektif dan maksimal. Penelitian ini juga masih mengambil data dari perusahaan.
3. Dalam penelitian ini kinerja karyawan masih menggunakan penilaian dari supervisor atau leader line yang bersifat obyektif berdasarkan pendapat mereka. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan ukuran yang bersifat lebih objektif dengan menilai hasil krja secara produktivitas maupun kualitas kerja karyawan.

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG