

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung , serta analisa lebih lanjut terhadap hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan persamaan regresi berganda untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), maka diperoleh persamaan:

$$Y = 6,252 - 0,046X_1 + 0,715X_2 + 0,432X_3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 6,252$ , artinya jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 6,252 satuan;

$b_1 = -0,046$ , artinya jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,046 satuan;

$b_2 = 0,715$ , artinya jika Kompensasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,715 satuan;

$b_3 = 0,432$ , artinya jika Motivasi ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,432 satuan.

2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, dihasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,959, ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.
3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 91,97% ini menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan total persentase pengaruh sebesar 91,97%, sedangkan sisanya sebesar 8,03% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Beta  $x$  Zero order, maka diperoleh nilai persentase pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:
  - a. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar -0,071 atau -7,1%.
  - b. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,537 atau 53,7%.
  - c. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,389 atau 38,9%.
5. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil:

- a. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), maka diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 242,994 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $242,994 > 2,75$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,9611 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,9977. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan pihak manajemen puncak yang tidak terlibat langsung dalam pendelegasian tugas di lingkungan perusahaan serta penelitian ini yang memusatkan pada pemimpin perusahaan bukan pemimpin bagian-bagian dalam perusahaan.
- c. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,3654 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,9977. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,8761 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,9977. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga ada salah satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dalam kuesioner Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), pernyataan hanya memusatkan pada pimpinan tingkat atas perusahaan, bukan pemimpin-pemimpin di setiap bagian sehingga hasilnya tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.
4. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi, belum secara menyeluruh meneliti factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Objek penelitian hanya kepada satu perusahaan yaitu PT Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung saja sehingga hasil tidak dapat di generalisasi.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan di masa yang akan datang serta bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

1. Diharapkan PT Perkebunan Nusantara VIII lebih memperhatikan dan mempertahankan pemberian kompensasi. Menerapkan gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan situasi perusahaan dan memberikan motivasi guna memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Pengukuran variabel selain dengan menggunakan kuesonier, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
3. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan, iklim kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah objek penelitian yang lebih luas, agar hasil penelitian bisa digeneralisasi.

