

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan sebesar 0,1 maka diperoleh nilai signifikan pada tabel *coefficient* untuk pengujian variabel kompensasi finansial secara parsial sebesar 0,828. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,1, atau nilai $0.828 > 0.1$, maka H_1 ditolak. Variabel X1 mempunyai t_{hitung} yakni 0.219 dengan $t_{tabel} = 1.683$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan sebesar 0,1, diperoleh nilai signifikan pada tabel *coefficient* untuk pengujian variabel gaya kepemimpinan secara parsial sebesar 0,093. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1, atau nilai $0.093 < 0.1$, maka H_2 diterima. Variabel X2 mempunyai t_{hitung} yakni 1,717 dengan

$t_{tabel} = 1.683$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan sebesar 0,1, diperoleh nilai signifikan pada tabel *coefficient* untuk pengujian variabel motivasi kerja secara parsial sebesar 0,015. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1, atau nilai $0.015 < 0.1$, maka H_3 diterima. Variabel X3 mempunyai t_{hitung} yakni 2.549 dengan $t_{tabel} = 1.683$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa X3 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung. Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan sebesar 0,1, diperoleh nilai signifikan pada lampiran L untuk pengujian kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan sebesar 0,127. Artinya nilai signifikan tersebut lebih besar daripada 0,1 sehingga H_4 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terlalu besar yaitu hanya sebesar 12,7%, sedangkan sebesar 87,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah karena tingkat pendidikan yang pada umumnya rendah, mengakibatkan pemahaman responden atas beberapa pernyataan yang disediakan tidak dapat cepat dipahami.

5.3. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor kompensasi finansial masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada faktor gaya kepemimpinan, pemimpin masih perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya guna mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan. Sehingga karyawan bisa memberikan hasil yang lebih maksimal saat bekerja.
3. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja.