

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi atau p value-nya yang membuktikan bahwa nilainya sebesar 0,032 ($p < 0,05$). Berarti hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa “kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.
2. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p value-nya yang membuktikan bahwa nilainya sebesar 0,114 ($p > 0,05$). Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” tidak dapat diterima (ditolak).
3. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi atau p value-nya yang membuktikan bahwa nilainya sebesar 0,014 ($p < 0,05$). Berarti hipotesis yang ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.
4. Variabel kompensasi finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi atau p value-nya yang membuktikan bahwa

BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

nilainya sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berarti hipotesis yang keempat yang menyatakan bahwa “Kompensasi finansial, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesonier, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
2. Diharapkan PT General Alasindo Sejahtera lebih memperhatikan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi guna memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan variabel-variabel penelitian, maka hasilnya akan lebih valid dan dapat digeneralisasi.

BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari berbagai keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan. Untuk itu, diajukan beberapa saran perbaikan dan juga saran untuk penelitian mendatang.

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di perusahaan tertentu saja.
3. Penelitian dilakukan hanya dengan menggunakan kuesioner.

