

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Untuk Hipotesis 1, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang didapatkan adalah pengaruh positif, yang berarti gaya kepemimpinan yang dihayati secara positif akan mendorong Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan Hipotesis kedua, Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang didapatkan adalah pengaruh positif, yang berarti kompensasi yang sesuai dengan kegiatan kerja akan mendorong Kinerja Karyawan.
3. Untuk Hipotesis ketiga, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang didapatkan adalah pengaruh positif, yang berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi akan mendorong Kinerja Karyawan secara bersama-sama
4. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, peneliti menemukan bahwa secara simultan, ditemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 54.9%, sementara sisanya sebesar 45.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur pada penelitian ini

5. Pengolahan data secara parsial (uji t) menunjukkan hasil tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ Selain itu, didapat juga nilai t hitung sebesar 7.378 dan nilai t tabel sebesar 2.016 maka H_0 ditolak (berpengaruh), yang berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditemukan nilai tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ Selain itu, didapat juga nilai t hitung sebesar 6.490 dan nilai t tabel sebesar 2.016 maka H_0 ditolak (berpengaruh), yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara, untuk Uji F, ditemukan nilai tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ Selain itu, didapat juga nilai F hitung sebesar 26.573 dan nilai t tabel sebesar 3.23 maka H_0 ditolak (berpengaruh), yang berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik, dan adanya kompensasi yang baik, dapat mendorong kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan penelitian

1. Penelitian dilakukan di dalam lingkungan Karyawan di PT. Lutan Berlian Utama Motor

2. Penelitian dilakukan pada responden sejumlah 43 orang
3. Penelitian dilakukan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan

5.4. saran

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam lingkungan PT. Lutan Berlian Utama Motor, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kompensasi karyawan yang dimiliki dalam lingkungan PT. Lutan Berlian Utama Motor, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan