

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut akan dijabarkan kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian yang dibahas pada BAB IV :

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga profitabilitas perusahaan pun akan semakin meningkat.
4. Motivasi tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi tidak memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun memiliki hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa motivasi memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi pertimbangan bagi PT.Sinarmas Multifinance Cabang Padang untuk kedepannya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi kedepannya dan diperbaiki segala hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti :

1. Mengubah gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini oleh pimpinan menjadi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga terjalin hubungan yang erat antara karyawan dengan pimpinan sehingga lingkungan kerja menjadi menyenangkan dan kinerja karyawan pun dapat meningkat.
2. Memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan, seperti upah lembur yang tinggi, gaji yang sesuai dengan hasil kerja keras karyawan serta memberikan bonus ketika karyawan telah mencapai atau melebihi target yang diberikan.
3. Memberikan motivasi secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, seperti memberikan pelatihan keterampilan disertai hiburan seperti outbond dan lainnya sehingga karyawan dapat menambah pengetahuan serta dapat menjalin keakraban dengan karyawan lainnya sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi karena ingin mengaplikasikan pengetahuan baru yang didapat serta terdapat lingkungan kerja yang menyenangkan dengan begitu kinerja karyawan di perusahaan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis hanya mengambil sampel pada karyawan PT.Sinarmas Multifinance Cabang Padang saja dan penelitian ini dilakukan dalam bentuk kuantitatif, jika dilakukan secara kualitatif maka penelitian ini akan dibahas secara lebih jelas dan mendalam.

5.4 Saran

Berikut saran perbaikan yang dapat diberikan untuk masa yang akan datang berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pengambilan sampel di perusahaan yang sama namun dengan cabang yang berada di kota lain dan menggunakan sampel yang lebih banyak. Sehingga opini yang dikumpulkan dapat lebih beragam dan dapat diketahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja.
2. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan responden pada perusahaan lain, sehingga bisa menjadi bahan perbandingan penelitian. Karena penelitian yang dilakukan saat ini ini hanya terbatas pada karyawan PT.Sinarmas saja.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan tipe gaya kepemimpinan lainnya seperti gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan kharismatis dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afidah, L.U., Suseno, D & Utami, S.S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17.
- Alex, S. Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah, F & Purba, S.D. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir Sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI. *Derema Jurnal Manajemen* Vol 10, No1.
- Arif Sehfudin, (2011), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang, *Jurnal Ekonomi*, Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. *Bank Mandiri*, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo, (2005), *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi offset Blesing.
- Chaudhary, N. and Sharma, B. (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization*. *International Journal of Business Trends and Technology*, volume, 2. Issue4, pp. 29-35.
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management*. 13th edition. New Jersey : Person Education.
- Diastuti, W.J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta. *Jurnal MIX*, Volume IV, No. 1.
- Gery Surya. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *AGORA* Vol.5, No.3, (2017)
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. 2006. *Multivariate Data Analysis 6th ed*. New Jersey: Pearson Education.

- Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hendra Hadiwijaya. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Baturaja. JURNAL Ekonomi dan Bisnis (JENIUS). Vol. 5 No. 1.
- Irjanto, Bambang, Setiawan Herman. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri UMKM Di Wilayah D.I Yogyakarta. Jurnal Maksipreneur. vol. 5, No.2, 2016, hal: 15-26
- Lie,T.F & Siagian,H. 2018.Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. Agora,Vol 6,No1.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muryanto,eko. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Potu Aurelia, (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Puri,K.P.,Suddin,A &Suprayitno. 2016.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi,Survei Pada Karyawan PD. BPR Bank Solo. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16.
- Rickett, Cliff dan John C. Rickett. (2011). *Leadership: Personal Development and Career Success*. Third Edition. New York: Delmar Cengage Learning
- Robescu O, Geogiana Iancu (2016), *The Effects of Motivation on Employess Performance in Organizations*, Valhian Journal of Economica Sstudies, Vol 7, No 21
- Sanuddin, Florida Dessy Putri dan A.M. Rosa Widjojo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. ISSN 0852-1875 Vol. 25 (2):217-231
- Saputro, G.B & Siagian,H. 2017.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT. Marifood. Agora, Vol 5, No 3.

Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. New Yor: John Wiley & Sons, Inc

Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Sirait, Ade Irmaya Sari, Tamami Sastra dan Wibowo Edwin Agung. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. *Jurnal. Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Vol. 4 No. 2

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Suryana, N.A.R & Murni, Y. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. A.W Fabercastell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah WIDYA Ekonomika*, Vol 2 No 1.

Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TB. *Journal "Acta Diurna" Volume III*. diakse tanggal 10 Desember 2015 Tidak dipublikasikan.

Wahab, R.B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT*. Wexley & Yukl, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka, Jakarta.

1. Yusak, W.S.(2015). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *Agora Vol.3 no. 2. Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra*