

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data yang telah dianalisis dengan SPSS Versi 20 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

a. Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Besarnya nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 1.098, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan jika Variabel Gaya Kepemimpinan naik satu satuan akan mendorong tingkat Kinerja Karyawan dengan meningkat sebesar 1.098 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X_2)

Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.111, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika variabel kompensasi naik satu satuan akan mendorong tingkat kinerja karyawan dengan meningkat sebesar 0.111 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X_3)

Besarnya nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.209, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika variabel motivasi naik satu satuan akan mendorong tingkat kinerja karyawan dengan meningkat sebesar 0.209 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Melihat hasil pada tabel *R square* (R^2) sebesar 0,574 atau 57.4% yang menunjukkan kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya. Sedangkan sisanya 42.6% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,758 atau 75.8 % yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya mempunyai hubungan yang erat.

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan = 0,5461 hal ini berarti sekitar 54,61% yang menunjukkan besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya.

2. Koefisien determinasi parsial variabel kompensasi = 0,0049 hal ini berarti sekitar 0.49% yang menunjukkan besarnya pengaruh variable kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya.
3. Koefisien determinasi parsial variabel Motivasi kerja = 0,0309 hal ini berarti sekitar 3.09% yang menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah Gaya Kepemimpinan karena mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar dengan nilai 54,61% terhadap terhadap kinerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya.

5.2 Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada perusahaan, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh perusahaan Karita Moslem Square Surabaya untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.

Adapun saran yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di Karita Moslem Square Surabaya ini dinilai sangat baik di mata karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang dapat diusulkan kepada manajemen atau pemimpin perusahaan adalah agar mempertahankan variabel gaya kepemimpinan yang berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi karyawan Karita Moslem Square yang terdiri dari : Upah, Insentif, Tunjangan, dan Bonus sangat diperhatikan dan ditingkatkan sesuai dengan aturan yang ada minimal sama dengan upah minimum regional (UMR)
3. Motivasi kerja karyawan Karita Moslem Square yang terdiri dari : Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri hendaknya sangat diperhatikan juga sesuai dengan hirarki kebutuhan manusia.