

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (GK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (MK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan maka akan termotivasi kinerja karyawan PT Samator Gas Industri. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, diterima.
2. Kompensasi (K) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (MK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin termotivasi kerjanya para karyawan PT Samator Gas Industri. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan hubungan positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja, diterima.
3. Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT

Samator Gas Industri. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diterima.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional (GK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT Samator Gas Industri. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, diterima.
5. Kompensasi (K) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Samator Gas Industri. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, diterima.
6. Gaya Kepemimpinan Transformasional (GK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya sehingga motivasi kerja karyawan

pada PT Samator gas Industri juga akan meningkat. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 6 yang menyatakan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, diterima.

7. Kompensasi (K) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Samator Gas Industri melalui motivasi kerja. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 7 yang menyatakan hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, ditolak.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Bagi akademisi dan peneliti dimasa yang akan datang, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan bacaan/rujukan jika melakukan penelitian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan atau penelitian yang kurang lebih serupa dengan penelitian ini. Terlebih untuk memastikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Samator Gas Industri di Surabaya.

1. Pimpinan pada perusahaan juga harus selalu memperoleh motivasi agar tidak mudah berputus asa. Sehingga pimpinan dapat loyal terhadap perusahaan.
2. Pihak perusahaan perlu memberikan rincian hak-hak yang berkaitan dengan kompensasi sehingga karyawan tidak merasa tertipu karena mereka merasa tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan.
3. Pihak manajemen pada perusahaan harus memberikan kepastian kepada karyawannya mengenai kenaikan gaji. Sehingga motivasi untuk bekerja lebih baik akan meningkat.
4. Pimpinan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Y. A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. (*Skripsi*, Universitas Negeri Semarang, Indonesia). Didapat dari <http://lib.unnes.ac.id/18017/1/7350406593.pdf>
- Baskoro, Y.K. dan Irwanyah, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. (3)1, hal 1-10.
- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. *Human Resource Management 2nd Edition –An Experiental Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. (5)1, hal 1-15.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Durianto, D., Sugiato., dan Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (5th ed). Pearson International Edition.
- Ghozali, I. dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling* (edisi ke-1). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling* dalam penelitian manajemen, Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (1)2, hal 1-9.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, R.T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (edisi ke-7). Jakarta: Erlangga.
- Julianto, D., dan Kurniawati, R. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Elken Surabaya. *Jurnal Analisis Pengaruh Kompensasi*. (1)2, hal 1-6.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (3)1, hal 1-9.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-4). Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen: Human Resource Management* (edisi ke-10). Jakarta: Salemba Empat.
- Novitasari, P., dan Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. (5)9, hal 1-20.

- Pambudi, D. S., Mukzam, D., dan Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (39)1, hal 1-8.
- Priyanto, W. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. (7)2, hal 105-114.
- Putra, P. A. K., Meitriana, M. A., Haris, I. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. *eJournal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. (10) 2, 1-10.
- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Kaltim Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. (2)2, hal 215-229.
- Riana, N., Fajri, K., Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*. (2)1, hal 1-28.
- Rini, Dibyantoro, Ardianto, M. I. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 12(02), hal 1-19.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. (2006). *Perilaku Organisasi*. Klaten: Intan Sejati.
- _____. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Rusli, M. (2014). *Pengelolaan Statistik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. L. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. (4)12, hal 1-15.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. (1)2, hal 43-53.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi* (edisi ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeratno dan Arsyad, L. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP YKPN.
- Suryaningtyas, F.R., Nugraheni, S.A., Mawarni, A. (2014). Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal di Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. (2)2, hal 1-9.
- Susanti, E. T. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Jember Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (*Skripsi*, Universitas Jember, Indonesia). Didapat dari <http://repository.unej.ac.id>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., dan Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pandawa). *eJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. (3)9, hal 1-18.
- William B. & Keith Davis. (1996). *Human Resources And Personal Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Winarno. (2011). *Pengembangan Sikap Entrepreneurship dan Intrapreneurship*. Jakarta: Indeks.

Yamin, S., dan Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modelling Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.