

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang ditugaskan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka dapat menyebabkan rendahnya karyawan dalam bekerja.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kebijakan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diberikan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu.

Dari hasil variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu, disarankan manajemen perusahaan agar lebih memperhatikan kompetensi apa saja yang dimiliki karyawan dan lebih bijak dalam menerapkan struktur penempatan kinerja karyawan agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Juga diharapkan dealer Yamaha dapat memberikan kebijakan bagi karyawan untuk mengasah atau memberikan pelatihan khusus bagi karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya, dengan harapan kebijakan yang diberikan perusahaan dapat menjadikan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga dengan mudah karyawan memberikan hasil pekerjaannya dengan lebih baik sesuai harapan perusahaan.

Dari hasil variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu, dari hasil penelitian tersebut

disarankan untuk dapat lebih mendorong karyawan supaya lebih termotivasi serta mau bekerja dengan lebih serius agar tetap memiliki semangat kerja yang tinggi. Adapun beberapa cara yang disarankan supaya karyawan dapat lebih serius dalam menjalankan pekerjaan adalah salah satunya dengan memberikan penghargaan. Pemberian penghargaan bisa dilakukan dalam bentuk uang atau sebagainya yang diberikan langsung kepada karyawan supaya dapat lebih mendorong motivasi karyawan dalam bekerja. Pada saat karyawan termotivasi dengan penghargaan tersebut maka tentunya karyawan akan lebih serius lagi dalam bekerja karena adanya pemberian motivasi yang diberikan dalam bentuk penghargaan tersebut.

Dari hasil variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dealer Yamaha di Kecamatan Bumiayu, disarankan manajemen perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi bagi setiap karyawan. hal ini perlu diperhatikan lagi supaya karyawan dapat merasa puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Saran pemberian kompensasi atau imbalan dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, supaya dari kedua belah pihak dapat sama – sama menguntungkan tanpa merugikan dari satu belah pihak. Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan memperhatikan pada prsentase pencapaian atau hasil kerja karyawan, agar hasil kerja karyawan dapat dihargai sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena hal ini dapat membuat karyawan lebih merasa dihargai, sehingga karyawan dapat bersikap loyal dan profesional serta dapat menjalankan pekerjaan secara

sebenarnya – sebenarnya dengan melakukan berbagai upaya agar dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Dari hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat variabel independen dalam penelitian ini seperti kompetensi, motivasi, dan kompensasi, variabel gaya kepemimpinanlah yang menjadi faktor utama untuk variabel-variabel tersebut, sehingga disarankan untuk pimpinan dealer Yamaha dapat dengan cermat menerapkan kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dan juga diharapkan mampu membentuk hubungan kerja yang baik dengan karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan untuk dapat menambah atau mengganti variabel lain, seperti kecerdasan emosional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kompetensi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan 40,4% variasi kinerja karyawan dan 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Keterbatasan Penelitian

Hasil dari penelitian ini memiliki keterbatasan perhitungan pada uji reliabilitas, yang terdapat satu dari empat variabel independen yang tidak reliabel dengan hasil perhitungan SPSS memperoleh angka 0,592 yaitu pada variabel kompetensi. hal itu maka tidak sesuai dengan pernyataan Malhotra

(1995) yang menyatakan bawa jika koefisien *alpha* (r hitung) $\geq 0,6$ maka item tersebut reliabel, namun peneliti menguatkan bahwa variabel tersebut masih dapat menjadi alat ukur karena nilai yang diperoleh hanya kurang 0,008 dari 0,592 mendekati penentuan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ atas pernyataan Malhotra (1995). Dari keterbatasan uji reliabilitas tersebut peneliti menyarankan agar dapat membuat varian pernyataan pada kuesioner dengan jelas dan tepat, untuk menguatkan hasil dalam perhitungan uji reliabilitas.