

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung, dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

1. Kinerja Karyawan pada PT. AMD Cabang Bandung berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, didapatkan hasil Kinerja Karyawan (Y) sebagian besar berada di kategori setuju. Dimensi yang diteliti dalam variabel kinerja karyawan ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Terdapat satu indikator pernyataan yang memiliki kategori netral, yaitu mengenai melaksanakan tugas lebih cepat dari yang ditargetkan. Namun, rata-rata keseluruhan skor dari dimensi tersebut sudah berada di kategori setuju sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung sudah cukup baik.
2. Kompensasi pada PT. AMD Cabang Bandung berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, didapatkan hasil Kompensasi (X1) sebagian besar berada di kategori setuju. Dimensi yang diteliti dalam variabel kompensasi ini adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Terdapat satu indikator pernyataan yang memiliki kategori tidak setuju, yaitu mengenai gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan. Selain itu, terdapat juga satu pernyataan yang memiliki kategori netral dan sangat setuju. Namun, rata-rata keseluruhan skor dari dimensi tersebut sudah berada di kategori setuju sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi di PT. AMD Cabang Bandung sudah cukup baik.
3. Gaya Kepemimpinan pada PT. AMD Cabang Bandung berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, didapatkan hasil Gaya Kepemimpinan (X2) sebagian besar berada di kategori setuju. Dimensi yang diteliti dalam variabel gaya kepemimpinan ini adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Terdapat satu

indikator pernyataan yang memiliki kategori netral, yaitu atasan yang dirasa kurang mampu memotivasi karyawan. Namun, rata-rata keseluruhan skor dari dimensi tersebut sudah berada di kategori setuju sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan atasan di PT. AMD Cabang Bandung terhadap karyawannya sudah cukup baik.

4. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.000 dan t hitung sebesar 4.399, di mana nilai sig < 0.05 dan t hitung > t tabel (2.052). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.010 dan t hitung sebesar 2.763, di mana nilai sig < 0.05 dan t hitung > t tabel (2.052). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.000 dan F hitung sebesar 27.436, di mana nilai sig < 0.05 dan F hitung > F tabel (3.354). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, kombinasi kompensasi yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang baik dari atasan akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT. AMD Cabang Bandung:

1. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini tidak hanya terbatas pada gaji pokok,

tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Kompensasi yang kompetitif akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin atau manajer untuk mempelajari hal-hal mengenai *leadership skill* agar para atasan bisa menjadi seorang pemimpin yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif lebih disukai oleh para karyawan karena mereka merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
3. Perusahaan harus memastikan bahwa strategi kompensasi dan gaya kepemimpinan berjalan beriringan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk memastikan bahwa kedua aspek ini selalu relevan dan sesuai dengan dinamika perusahaan serta kebutuhan karyawan.
4. Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan *feedback* secara teratur kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengetahui bagian yang perlu diperbaiki dan perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, evaluasi dan *feedback* juga dapat membantu perusahaan untuk terus memperbaiki kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
5. Mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dapat membuat karyawan merasa lebih dilibatkan dalam urusan pekerjaan sehingga dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. I. (2022). Analisis Kesesuaian Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 15, No. 1, Juli 2022*.
- Alfiah, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*.
- Angkasa, H. S. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Sejati. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Anzalia, C. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rubie Car Wash Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2022*.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 273–282*.
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 5, No 2, Maret – Juni 2020: 29 – 40*.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume I No. 4/2019 Hal: 725-735*.
- Fernando, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2023*.
- Fitriani, R. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Toserba Tasya Arnata. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2021*.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius: Vol. 3, No. 3, Mei 2020*.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. JEMSI: Vol 4, No 6, Juli 2023*
- Handoko, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Volume 6 Nomor 1 Juni 2021*.

- Hardiman, Y. A. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Jurnal Financial & Accounting Indonesian Research Vol. 2*, 83 – 96.
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Hidayat, A. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Drussalam*.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Vol 6 No. 1, Agustus 2021*.
- Nuriany, N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 7, No. 2, Juni 2018*.
- Puteri, N. A. (2019). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi Kasus di Sate Taichan Goreng Bandung). *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2019*.
- Putranyo, P. (2023). *Kinerja Emiten Farmasi Diproyeksikan Melambat*.
<https://investasi.kontan.co.id/news/kinerja-emiten-farmasi-diproyeksikan-melambat>.
- Ramadhan, M., & Satrio, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 12, Desember 2020*.
- Safitri, D. J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiawan Sedjati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2020*.
- Sandi, F. (2020). *Tak Diduga, Industri Farmasi Sudah Rumahkan 3.000 Karyawan*. CNBC Indonesia.
- Sepriansya, I., Ratnawili, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415*.
- Siagian, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70*.
- Sofianti, I. D. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.

- Tanjung, R. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Umar, A. U., Novita, Y., Septiyanti, D. A., Wicaksono, P. N., Nasokha, F., & Mustofa, M. T. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Wijaya, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi PT. Andesit Lumbang Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 2019*.