

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, kesimpulan yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkat kompensasi maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin efektif gaya kepemimpinan maka kinerja juga akan meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin meningkat kompensasi maka kinerja juga akan meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pada perusahaan, untuk itu diharapkan pimpinan bisa memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada para karyawannya. Misalnya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, sehingga memacu semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja untuk itu diharapkan bagi perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya, agar

karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dan karyawan tidak merasa keberatan saat melakukan pekerjaan. Selain itu perusahaan juga memberikan informasi mengenai tunjangan – tunjangan ataupun biaya lain yang akan karyawan dapatkan dari perusahaan, dengan catatan setiap karyawan harus melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam keluar masuknya seorang karyawan maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari segi pemberian kompensasi maupun fasilitas pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam terkait variabel yang mempengaruhi kinerja seperti konflik kerja dan pelatihan kerja, sehingga mendapatkan hasil yang lebih rinci dan optimal untuk mempresentasikan masalah yang terjadi pada objek penelitian.