

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Penelitian ini digunakan agar mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus. Responden pada penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, sehingga bisa diperoleh kesimpulan seperti berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus, dibuktikan oleh nilai signifikan  $0,012 < 0,05$  serta  $t_{hitung} = 2,672 > t_{tabel} = 2,039$ . Semakin baik gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus, dibuktikan oleh nilai signifikan  $0,047 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 2,066 > t_{tabel} = 2,039$ . Semakin baik pemberian motivasi meningkatkan kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus, dibuktikan oleh nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  serta  $t_{hitung} = 3,066 > t_{tabel} = 2,039$ . Semakin besar kompensasi yang diberikan meningkatkan kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus, dibuktikan oleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan  $F_{hitung} = 12,030 > F_{tabel} = 2,91$  serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 53,8%. Semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi menjadikan semakin baik dan meningkatkan kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus.

## B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, membuat peneliti menyampaikan beberapa saran untuk beberapa pihak yaitu seperti berikut:

1. Bagi PT Pinus Merah Abadi Kudus
  - a. Diharapkan untuk perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pengelolaan karyawan serta menjalankan prinsip-prinsip islam dalam kegiatan operasionalnya.
  - b. Pihak perusahaan diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan pemberian motivasi yang menyangkut semangat kerja karyawan karena dalam penelitian ini diketahui jika terjadi pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Peneliti selanjutnya disarankan menambah atau meneliti variabel lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan.
  - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melengkapi kekurangan dalam penelitian ini, contohnya menambahkan referensi teori tentang kajian ilmu pengetahuan dan implikasinya.