BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada UD. Restu Bumi, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara langsung.

2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa faktor fisik dan kenyamanan lingkungan kerja belum cukup kuat untuk meningkatkan semangat kerja secara berarti.

3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga belum mampu menumbuhkan motivasi secara optimal.

4. Motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor

pendorong utama dalam meningkatkan hasil kerja atau produktivitas di lingkungan UD. Restu Bumi.

5. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif oleh pimpinan terbukti mampu meningkatkan kinerja secara langsung, terutama dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas.
6. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja belum ideal, faktor tersebut tidak menjadi penentu utama kualitas atau kuantitas kinerja.
7. Kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji dan tunjangan belum cukup memengaruhi peningkatan kinerja secara langsung.
8. Motivasi tidak berperan sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Gaya kepemimpinan partisipatif yang telah diterapkan di UD. Restu Bumi memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Keberlanjutan dan pengembangan pendekatan ini melalui komunikasi terbuka, arahan yang

jelas, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan berpotensi memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama.

2. Kompensasi di UD. Restu Bumi tetap menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas dan kepuasan kerja, meskipun belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Penyesuaian sistem kompensasi yang sejalan dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat memberikan dampak positif dalam jangka panjang.

3. Kualitas lingkungan kerja fisik di UD. Restu Bumi masih memiliki peluang untuk ditingkatkan. Perhatian terhadap pengendalian suhu ruangan, pengurangan kebisingan, dan peningkatan kebersihan area produksi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, nyaman, dan kondusif.

4. Peningkatan motivasi karyawan dapat difasilitasi melalui pengembangan program pelatihan, penghargaan non-finansial, dan kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas. Pendekatan ini berpotensi mendorong semangat kerja di luar aspek kompensasi finansial.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya komunikasi pimpinan, atau beban kerja memiliki potensi memberikan pengaruh lebih besar terhadap motivasi dan kinerja. Penelitian di masa mendatang yang mengikutsertakan variabel tersebut dapat memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

2. Penelitian dengan cakupan objek yang lebih luas, baik dari segi skala perusahaan, sektor industri, maupun wilayah geografis, berpotensi menghasilkan temuan yang lebih general dan memberikan peluang untuk dilakukan perbandingan.

3. Penggunaan metode campuran (mixed method) yang memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antarvariabel, serta membantu menginterpretasikan temuan yang tidak signifikan secara statistik.

4. Pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel relevan lainnya dapat meningkatkan kemampuan prediksi terhadap kinerja karyawan, sekaligus menghasilkan model yang lebih sesuai dalam analisis struktural.