

## **BAB 1V PENUTUP**

### **4.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 responden mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,4%. Variabel kepemimpinan berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.
2. Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 65,6%. Variabel kompensasi berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.
3. Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 58,8%. Variabel kepemimpinan juga berada pada baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja tergolong sedang.
4. Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi

kerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 57,2%. Variabel kompensasi berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja tergolong sedang.

5. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,2%. Variabel motivasi kerja berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kinerja tergolong sangat kuat.

6. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja maka terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh kepemimpinan akan lebih besar apabila melewati motivasi kerja terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak

melalui motivasi kerja maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh lingkungan kerja akan lebih besar apabila melewati motivasi kerja terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4.2 Saran**

Dari kesimpulan di atas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan CV. Laksana Karoseri Ungaran diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan saran yang diberikan kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu pimpinan yang harus bersifat adil (memperoleh hak yang sama), dimana responden ingin memperoleh hak yang sama juga bersikap adil di semua karyawan. Kemudian saran berikutnya yaitu pimpinan harus mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan untuk memajukan kedepannya semakin maju.
2. Pada variabel kompensasi saran yang diberikan kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan di dalam pemberian gaji pokok karyawan, dimana responden menginginkan kenaikan gaji pokok agar lebih disesuaikan dengan beban kerja yang diterima karyawan.
3. Pada variabel motivasi kerja saran yang diberikan kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih bebas untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengurangi tekanan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja. Kemudian mengenai bagian produksi memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan potensi diri dalam perusahaan,

karena dimana setiap karyawan berhak mengembangkan diri dalam mengasah dan meningkatkan kualitas diri.