

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari 3 hipotesis yang diteliti, penelitian ini hanya menemukan 2 hipotesis saja yang mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu motivasi, dan budaya organisasi yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan 1 hipotesis lain tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan:

- 1 Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Setosa Magetan. Yang dibuktikan oleh  $t_{hitung} 2,897 > t_{tabel} 1,676$ .
- 2 Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena  $t_{hitung} 0,131 < t_{tabel} 1,676$ , namun arahnya positif.
- 3 Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Yang dibuktikan oleh  $t_{hitung} 1,746 > t_{tabel} 1,676$ .

#### **B. Implikasi Manajerial**

- 1) Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak PT Subur Wangi Setosa Magetan, untuk lebih meningkatkan, dan mengevaluasi secara kontinu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Setosa Magetan.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka kebijakan yang harus diambil

perusahaan atau selaku pimpinan PT Subur Wangi Setosa Magetan perlu memotivasi karyawan dengan berbagai kegiatan / kebijakan yang lebih meningkatkan kinerja karyawan PT Subur Wangi Setosa Magetan.

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu sebaiknya selaku pimpinan PT Subur Wangi Setosa Magetan perlu lebih memperhatikan karyawan mereka, lebih sering bersosialisasi dengan karyawan khususnya karyawan di bagian produksi, yang memiliki tingkat *turn over* atau tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi. Salah satu cara adalah dengan memperbaiki komunikasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan, agar tingkat *turn over* karyawan pun dapat ditekan sehingga fungsi kepemimpinan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Subur Wangi Setosa Magetan.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi yang ada di perusahaan. Kebijakan harus diambil perusahaan atau selaku pimpinan PT Subur Wangi Setosa Magetan agar budaya organisasi di perusahaan lebih baik lagi sehingga meningkatkan kinerja karyawan PT Subur Wangi Setosa Magetan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Padahal masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Subur Wangi Setosa Magetan.
2. Menggunakan kuesioner tertutup sehingga jawaban yang diberikan oleh sampel sering tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

#### **D. Saran**

1. Bagi pihak PT Subur Wangi Setosa Magetan:
  - a). Pimpinan perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan mereka, lebih sering bersosialisasi dengan karyawan khususnya karyawan di bagian produksi, yang memiliki tingkat *turn over* atau tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi. Hal yang bisa dilakukan pimpinan, misalnya: memperbaiki kualitas komunikasi dengan bawahan agar tingkat *turn over* karyawan di perusahaan khususnya bagian produksi berkurang, sehingga fungsi kepemimpinan pun dapat berjalan sebagaimana mestinya, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan.
2. Bagi penelitian selanjutnya
  - a). Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi V. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2002, *Manajemen Keuangan*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 (2): 124-135.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta, Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Dengan Progam SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- H.B. Siswanto, 2006, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Kartini, kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Indriyanto. Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Kuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono, Teman. 2005 *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), September 2005: 171-188.
- Lewa K, Eka Idham Iip dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinergi*. Hal. 129-140.

- Pengertian, Fungsi Dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Menurut Ahli. <http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-fungsi-dan-tipe-tipe.html>. diakses 02-05-2016.
- Martoyo, Susilo. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein, 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Prabu, A. Mangkunegoro. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Riduwan & Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Sigit. Soehardi. 2003. *Esensi Prilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberty. Yogyakarta.
- Sunu, Pramudya. 1999. *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasasana Indonesia.
- Terry, George R. 1986. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.