

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Primissima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,525 > 1,645$ ) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_a_1$  diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Primissima yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,976 > 1,645$ ) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_a_2$  diterima.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Primissima yang ditunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,490 > 1,645$ ) dengan nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_a_3$  diterima.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Primissima yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung}$  sebesar 22,252 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,650 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,208 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 20,81% sedangkan sisanya sebesar 79,19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

### 1. Gaya Kepemimpinan

Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Primissima. Melihat bahwa gaya kepemimpinan masih dalam kategori rendah dan termasuk gaya kepemimpinan demokrasi. Pimpinan PT.Primissima lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti perhatian terhadap pemeriksaan kesehatan; pemberian uang lembur untuk karyawan ditambah, pemberian kompensasi dan imbalan sebagai pendorong semangat. Selain itu pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras.

### 2. Kepuasan Kerja

- a. Pihak PT. Primissima sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.
- b. Pihak PT. Primissima sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
4. Kinerja Karyawan

Karyawan PT. Primissima perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Dale Timpe. (1999). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta: Gramedia Asri Media
- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ali Muhsin. (2005). *Diktat Mata Kuliah Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Pendidikan Ekonomi
- Dina Nurhayati. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Eko Hertanto. (2011). PENGARUH Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
- Eko Putro Widoyoko. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Heidjirachman Ranupandojo & Suad Husnan. (1997). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- [Http://digilib.uns.ac.id/pengguna./php?mn=detail&d\\_id=18252](Http://digilib.uns.ac.id/pengguna./php?mn=detail&d_id=18252). Diakses pada hari Sabtu, tanggal 12 Mei 2012 pukul 20.00 WIB
- <Http://eprints.undip.ac.id/9333/>. Diakses pada hari Sabtu, tanggal 3 Maret 2012 pukul 21.00 WIB
- <Http://idadwiw.wordpress.com/2011/12/18/pengertian-kepemimpinan/>. Diakses pada hari Minggu, tanggal 30 September 2012 pukul 21.00 WIB
- <Http://id.shvoong.com/pengertian-lingkungan-kerja/>. Diakses pada hari Minggu, tanggal 30 September 2012 pukul 21.00 WIB
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Miftah Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moh As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Muhammad Ridawan. (2012). *Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan PT. Primissima*. Yogyakarta: PT. Primissima (Persero)
- Nitra Wanatika. (2009). Kepuasan Kerja Karyawan di Mirota Batik Malioboro. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Randall S. Schuler & Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Menghadapi Abad ke-21”*. Jakarta: Erlangga
- Saifuddin Azwar. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sobri, dkk. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang P. Siagian. (2003). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (1992). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian “Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka cipta
- Susilo Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- T. Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Tertio Kunto Dewo. (2008). Kreativitas Dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Pamindo Prima Utama Mandiri. Diakses pada hari Minggu, tanggal 11 Mei 2012 pukul 21.00 WIB dari <http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/mpsi/article/viewFile/15794/15009>
- Uli Triani. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Penjualan pada PT. Astra Intenasional Tbk-Honda Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahid Sulaiman. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia “Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat