

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diolah dari bab-bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan beberapa hal sebagai kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Kinerja Karyawan untuk perusahaan PT Breadhouse cukup bagus dan tinggi, karena pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut pada rentang skala ke empat yaitu efektif.
2. Motivasi pada PT Breadhouse cukup bagus dan tinggi, karena pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut pada rentang skala ke empat yaitu efektif.
3. Gaya Kepemimpinan pada PT Breadhouse cukup bagus dan tinggi, karena pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut pada rentang skala ke empat yaitu efektif.
4. Kompensasi pada PT Breadhouse cukup bagus dan tinggi, karena pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut pada rentang skala ke empat yaitu efektif.
5. Pemanfaatan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam, karena pada penelitian uji T dan Uji Signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
6. Pemanfaatan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam, karena

pada penelitian uji T dan Uji Signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

7. Pemanfaatan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam, karena pada penelitian uji T dan Uji Signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
8. Pemanfaatan Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam, karena pada penelitian uji T dan Uji Signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

5.2. Saran

Untuk mengembangkan hasil penelitian ini untuk semakin bagus dan baik kepada masa yang akan datang dan sebagai masukan bagi para pembaca, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan untuk mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, yaitu:

1. Perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memperhitungkan kebutuhan fisiologis, seperti menaikkan gaji, pemberian bonus serta uang makan dan tunjangan lainnya. Setelah meningkatkan kebutuhan fisiologis, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan yang psikis, seperti meningkatkan jabatan/ posisi karyawan dengan cara yang adil dan tidak pilih kasih. Dikarenakan jika seorang karyawan merasa termotivasi dan dihargai, otomatis kinerja yang dihasilkan akan baik pula.
2. Gaya kepemimpinan di PT Breadhouse, disarankan untuk meningkatkan lagi pengawasan baik terhadap karyawan maupun prosedur kerja PT

Breadhouse. Meningkatkan skill kontrol , mengarahkan kearah yang lebih baik, memberikan semua karyawan kesempatan untuk memberikan masukan/ pendapat, dan perbanyak melibatkan diri dalam sebuah proses kerja , dengan tujuan dapat menciptakan sebuah hubungan dan kerjasama yang baik antar pemimpin dan karyawan, karena gaya kepemimpinan juga sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Untuk Kompensasi, penulis menyarankan untuk menciptakan ulang sebuah system yang baru dan jelas mengenai kompensasi yang diterima, seperti meningkatkan upah lembur karyawan. Karena itu adalah salah satu faktor utama karyawan PT Breadhouse tidak ingin melaksanakan OT (*Overtime*) dan hasilnya akan menghambat peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.
4. Penulis juga berharap peneliti selanjutnya dapat memperdalam penelitian ini dengan penambahan faktor-faktor yang belum terbahas di penelitian ini, yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, pelatihan, dan sebagainya.