

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN/IMPLIKASI

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung = 5,819 >  $t$  tabel = 2,292, Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero), dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,332$  atau 33,2%, sedangkan sisanya yaitu 66,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
- b. Terdapat pengaruh tidak signifikan, yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung = 1,802 <  $t$  tabel = 2,292, Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero), dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,046$  atau 4,6%, sedangkan sisanya yaitu 95,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
- c. Terdapat pengaruh tidak signifikan, yang ditunjukkan dengan  $t$  hitung = -1,882 <  $t$  tabel = 2,292, Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero), dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,211$  atau 21,1%, sedangkan sisanya yaitu 78,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
- d. Terdapat pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan  $F$  hitung = 13,683 >  $F$  tabel = 2,744, antara variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero), dengan koefisien determinasi *Adjusted*  $R^2 = 0,355$  atau 35,5%. sedangkan sisanya yaitu 66,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
- e. Dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja baik secara terpisah maupun secara bersama-sama, variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero).

## 5.2. Saran/Implikasi

### a. Saran Teoritis

Beberapa hal penting yang berhubungan dengan implikasi teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini terbukti memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu.
- 2). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian hanya berjumlah 70 responden dan ini masih sangat terbatas. Meskipun jumlah ini telah mewakili seluruh jumlah Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero), namun penelitian sejenis dengan sampel dalam jumlah yang lebih besar akan memberikan suatu gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi keseluruhan di instansi lainnya.
- 3). Waktu yang tersedia dalam proses pengambilan data sangat terbatas dan hanya memungkinkan untuk melakukan pengambilan data sebanyak dua kali sehingga menyebabkan data yang diperoleh sangat rentan terhadap berbagai bias.

### b. Saran Praktis

Analisis deskriptif terhadap jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel penelitian dan menguji hipotesis menghasilkan beberapa implikasi manajerial yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) :

- 1) Kepemimpinan merupakan faktor paling dominan yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero), sehingga dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam waktu dekat adalah diharapkan perilaku kepemimpinan yang dimiliki pimpinan (nonstruktural maupun struktural) dalam manage organisasi dan pekerjaannya, mempengaruhi bawahannya atau SDM di lingkungan kerjanya untuk selalu berprestasi dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan dapat diukur dengan memperlihatkan

ketauladanan/menjadi panutan terhadap bawahannya, memberikan rekomendasi terhadap hal-hal yang positif kepada karyawannya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, talenta, kecerdasan, kecerdikan, memberikan semangat dengan membebaskan diri dari batasan talenta, kecerdasan, kecerdikan dan kreativitas antar karyawan untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan secara konsisten, sehingga karyawan merasa bahwa urusan perusahaan dapat diselesaikan secara bersama-sama

- 2) Disarankan pula kepada pihak Pimpinan hendaknya harus lebih intensif memberikan arahan kepada karyawan untuk dapat memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan memperhatikan lingkungan sosial, kerjasama, bekerja keras, bertanggungjawab dan sarana kerja yang memadai, sehingga karyawan bisa memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya, tidak meninggalkan kantor dalam jam dinas, serta menciptakan hubungan kerja yang kondusif sesama karyawan.
- 3) Disarankan pihak organisasi untuk lebih mengelola Stres Kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai aspek yang menjadi penyebab stres kerja antara lain lingkungan kerja, beban kerja dan frustrasi untuk diupayakan agar kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, beban kerja yang proporsional, adanya kejelasan apa yang menjadi tanggungjawab mereka, tersedianya waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tugas-tugas pekerjaan tidak saling bertentangan.

### c. Implikasi

- 1). Implikasi pertama adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 35,5%. Dengan tidak adanya kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan diprediksi negatif, mengindikasikan betapa pentingnya tiga faktor ini untuk diperhatikan pihak pimpinan. Model simultan juga lebih mampu menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan model parsial, sehingga dapat dikatakan perbaikan kinerja karyawan tidak bisa dilakukan secara sendiri-sendiri namun harus melalui berbagai faktor yang terintegrasi, baik melalui diklat di bidang pelayanan, beban kerja berdasarkan kemampuan, lingkungan kerja, sarana kerja, meningkatkan kesejahteraan dan mengubah kondisi lingkungan kerja, dan sebagainya.
- 2). Selanjutnya disarankan agar penelitian lebih dikembangkan kepada variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja, misalnya variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan sarana kerja. Selain itu, teknik analisis dapat dikembangkan lebih luas seperti *path analysis* (analisis jalur) atau menggunakan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM) untuk memperoleh gambaran lebih kompleks mengenai keterkaitan variabel dalam penelitian.