

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SEM di atas, maka kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi juga komitmen organisasional pada karyawan di PT Supa Surya Niaga.
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi juga komitmen organisasional pada karyawan di PT Supa Surya Niaga.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, semakin tinggi juga kinerja pada karyawan di PT Supa Surya Niaga.
4. Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, tidak menunjukkan semakin tinggi juga komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Supa Surya Niaga.
5. Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi juga komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Supa Surya Niaga.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ada pada penggunaan objek penelitian yang masih terbatas pada satu perusahaan, belum mencangkup lintas objek karyawan di perusahaan berbeda tapi dalam bidang industri yang sama dalam satu kawasan seperti Sidoarjo. Penelitian ini juga hanya menggunakan objek penelitian pada karyawan produksi sebanyak 120 orang dan hanya berfokus yang bekerja di satu perusahaan saja, sehingga variasi data masih belum terlalu banyak karena hanya sebatas pada ruang lingkup satu perusahaan.

5.3. Saran

5.2.1. Saran Akademis

Bagi akademis dan peneliti lainnya di masa mendatang, agar penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut terkait dengan variabel-variabel kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasional, dan kinerja. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif yang lebih mementingkan metode pengukuran dan *sampling*. Diharapkan agar pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif yang menekankan pada induktif kualitatif sehingga menghasilkan data dari sudut pandang yang berbeda.

5.3.1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, maka terdapat beberapa saran praktis, yaitu:

1. Peran Departemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam persiapan menghadapi persaingan pasar yang semakin kompleks kedepannya. Peningkatan pada variabel-variabel seperti kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasional, dapat memberikan pengaruh kepada hasil kinerja yang diharapkan.

2. Hasil penelitian untuk variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan juga tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasional, sehingga Departemen Sumber Daya Manusia perlu mengevaluasi dalam meningkatkan dukungannya terhadap variabel kepemimpinan. Diharapkan, peningkatan kepada variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan terhadap variabel kinerja secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryaningtyas dan Suharti, (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.15,No.1,ISSN 1411-1438.
- Bappeda.jatimprov. (2018). Ekonomi Jawa Timur Triwulan I-2018 Tumbuh 5.50 Persen. Sumber <http://bappeda.jatimprov.go.id/2018/05/08/ekonomi-jawa-timur-triwulan-i-2018-tumbuh-550-persen/> diakses tanggal 24 februari 2019.
- Basit, Abdul., Sebastian, Veronica., & Hassan, Zubair (2017). Impact of Leadership style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organizational in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol.5 (No2) ISSN: 2289-4519.
- Bass, BM and Avolio, BJ (1990). "Developing Transformational Leadership.1992 and beyond ". *Journal of European Industrial Training*. 14 (5): 21 - 27.
- Bernardin, John, H & Russel, Joyce A. (1998). *Human Resource Management:An Experiential Approach*. London: Mc Graw-Hill.
- Bintoro, M.T., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Gava Media.
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources Productivity, Quality or Work Life, Profit*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Dariush, Leila. (2016). Leadership Styles Facilitating Organizational Commitment of Employees. *International Journal Of Economics, Commerce and Management* Vol, 5 ISSN: 2348 – 0386.
- Devi, D. A. W. S., dan Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4105-4134.
- Export-jatim. Membership of Gabungan Perusahaan Ekspor Indonesia (GPEI) Jawa Timur. Diakses tanggal 24 Februari 2019. Sumber <http://www.export-jatim.or.id/member.php>.
- Fanani, I., Djati, S. P., dan Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational

Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus RSU UKI. *Special Issue of Indonesian Christian University*, 1(1 part 3), 40-53.

- Fang, Chung-Hsiung, Chan, g Sue-Ting and Chen, Guan-Li.(2009). Applying Structural Equation Model to Study of the Relationship Model among Leadership Style, Satisfaction, Organization Commitment and Performance in Hospital Industry. *International Conference on E-Business and Information System Security*. ISBN: 978-1-4244-4589-9 e-ISBN: 978-1-4244-2910-3.
- Goh Yuan, Sheng Victor and Geoffrey N. Soutar. (2005). The Role Of Ethical Behaviours In The Relations Between Leadership Styles And Job Performance. *NZMAC Conference: Corporate Responsibility: University of Western Australia*.
- Greenberg, J., dan Baron, R. A. (2009). *Managing Behavior in Organization*. London: Prentice Hall.
- Handoko, Hani. (2007). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Manda.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayes, A.F dan Preacher, K.J. (2004). "SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effecs in Simple Mediation Model". *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*.36. 717-731
- Ibrar, Muhammad & Khan, Owais. (2015). The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Malakand Private School). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. Vol 52 pp 95-103.
- Jatim.bps. (2018). Perkembangan Ekspor Impor Jawa Timur Oktober 2018. Diakses 24 Februari 2019.Sumber <https://jatim.bps.go.id/pressrelease/2018/11/15/548/perkembangan-ekspor-impor-jawa-timur-oktober-2018.html>.
- Kaiman, Hidayat. (2013). Leadership Behavior and Commitment. The Effect of Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesia. *International of Business & Management Invention* ISSN (Online): 2319-8028 ISSN (print): 2319-801X.
- kemlu. (2015). Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). diakses 07-09-2018. sumber [https://www.kemlu.go.id/id/kebijakan/asean/Pages/Masyarakat-Ekonomi-ASEAN-\(MEA\).aspx](https://www.kemlu.go.id/id/kebijakan/asean/Pages/Masyarakat-Ekonomi-ASEAN-(MEA).aspx).

- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2008). *Organizational Behavior*. Boston: MC Graw Hill.
- Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Maund, L. (2001). *An Introduction to Human Resource Management Theory and Practice*. Basingstoke United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Meyer, Joh P and Allen, Natalie, J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Review*. Vol. 1. p. 11.
- Motowidlo, S. J. (2003: 39-55). *Job Performance*. *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology* . Vol. 12. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Razak, Abdul., Sarpan., & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Dicipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 8 Issue 6, 67-71. ISSN: 2146-4405
- Riana, I Gede & Wirasedana, I Wayan Pradnyantha. (2016). The Effect of Compensation on Roganisational Commitment and Employee Performance with the Labor Union as The Moderating Variable. *Social and Economic Science*. vol 3 (2016) No.2 ISSN No.2356-2536.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhammad, Idrus, M Syafiie, & Mintarti, Rahayu. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Managemen in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (online): 2319-9028 ISSN (print): 2319 - 801X.
- Robbins, Stephen P (1993). *Organizational Behavior Concepts, Controversies, and Applications*. Edisi 6. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P and Coulter, Mary, (2016). *Manajemen*, Jilid 2, Edisi 8. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santoso, Singgih. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2010). *Organizational Behavior*. Hoboken, New Jersey: Wiley and Sons.

- Shields, John dkk. (2016). *Managing Employee Performance and Reward, Concept, Practice, Strategies*. 2nd Edition. Australia: Cambridge University Press.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN Yogyakarta.
- Siregar, S. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 3, No. 2. ISSN 2164 – 4063.
- Straub & Attner. (1985). *Introduction to Business 2nd Edition*. Boston. Mass: Kent Pub. co.,
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 23. Bandung: Alfabeta.
- Supasurya. About Us. Diakses tanggal 24 Februari 2019. Sumber <http://www.supasurya.com/about/index.html>.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, Edy. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen.*, Vol. 10. Juni 2012 : 432-472.
- Williams, I.j., & Anderson, S.E(1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors". *journal of management*. XVII. 601-617.
- Winarja, Waluya. Sodikin, Akhmad & Widodo, Djoko Setyo. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employee Directorate Transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science*. Vol. 4 E-ISSN: 2469-6501.

Yukl, G, A. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prince Hall.

Yukl G. (2006). *Leadership in Organizations*. 6th Edition Upper Saddle River, NJ: Peorsen-Prentice Hall.