

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan secara otoriter maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin kompensasi tersebut dapat memuaskan karyawan maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.
3. Kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin otoriter seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin menurun.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin puas seorang karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya.

6.2 Implikasi

Dari hasil penelitian diketahui bahwa perusahaan harus berhati-hati dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan otoriter di perusahaan harus dikombinasikan dan diterapkan pada saat yang tepat. Pada saat karyawan malas dan sangat sulit dikoordinasikan dalam bekerja, maka gaya kepemimpinan otoriter menjadi salah satu alternatif yang memungkinkan. Pada saat karyawan telah mempunyai inisiatif dan kreativitas yang tinggi, gaya kepemimpinan otoriter tidak tepat untuk diterapkan.

6.3 Saran

1. Untuk Penelitian Selanjutnya

Dapat ditambah variabel lain selain variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi, Kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Untuk Pihak Perusahaan

Pihak perusahaan hendaknya tidak perlu lagi menerapkan gaya kepemimpinan otoriter di perusahaan agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan bisa semakin meningkat.