

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya yang disertai dengan teori dan juga konsep yang mendukung pada penelitian ini yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen, maka dalam penelitian ini penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delapan Sembilan Aset Manajemen. Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil uji t. Dalam jawaban kuesioner ditunjukkan dalam *mean* rata-rata sebesar 4,25, dengan demikian nilai 4,40 terdapat pada rentang setuju.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dalam hasil uji t. Dalam jawaban kuesioner ditunjukkan dalam *mean* rata-rata sebesar 4,04, dengan demikian nilai 4,14 terdapat pada rentang setuju.
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen. Kompetensi terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam hasil uji t. Dalam jawaban kuesioner ditunjukkan dalam *mean* rata-rata sebesar 4,07, dengan demikian nilai 4,16 terdapat pada rentang setuju.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, peneliti memberikan saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen.

1. Hendaknya pimpinan meningkatkan dan mempertahankan kepemimpinannya dengan cara mengapresiasi dan membina terhadap ide-ide baru karyawannya. Faktor komunikasi dan menjaga hubungan yang baik terhadap para karyawannya perlu dijaga, sehingga karyawan merasa nyaman di dalam

bekerja. Terlebih lagi jika pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang dapat menginspirasi bawahannya dalam tiap menyelesaikan pekerjaan agar bisa menjadi contoh yang baik terhadap para karyawannya.

2. Hendaknya pimpinan dapat menciptakan budaya organisasi yang mencerminkan situasi yang lebih baik agar karyawan lebih giat dalam bekerja dalam lingkungan kerja PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen, karena budaya membedakan antara satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan, dan menerapkan budaya organisasi yang baik juga terbukti sangat mempengaruhi dalam kinerja karyawan di PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen.
3. Hendaknya pimpinan agar dalam hal kompetensi dalam pekerjaan perlu ditingkatkan dengan cara melibatkan hasrat atau keinginan yang memberikan inspirasi dalam bertindak untuk menghasilkan perilaku yang kompeten, semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik, khususnya kompetensi yang positif sesama karyawan dengan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat suatu kesalahan pada saat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk penelitian selanjutnya khususnya pada bidang studi yang sama, dan sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan untuk membuat penelitian yang lebih akurat.