

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy). Indikator nilai terbesar terdapat pada indikator stimulasi intelektual, sedangkan indikator nilai terendah terdapat pada indikator motivasi inspirasional.
2. Kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro. Indikator nilai terbesar terdapat pada indikator insentif, sedangkan indikator nilai terendah terdapat pada indikator pensiun
3. Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro. Indikator nilai terbesar terdapat pada indikator Usaha sedangkan indikator nilai terendah terdapat pada indikator tingkat cita-cita.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro, antara lain;

1. Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), indikator terbesar terdapat pada pengaruh ideal yaitu pemimpin memberikan contoh kepada karyawan. Maka dari itu PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro harus mempertahankan dengan baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator motivasi inspirasional yaitu pemimpin masih kurang memberi motivasi, keyakinan kemajuan perusahaan dan pemimpin masih kurang menumbuhkan raser percaya diri karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro. Maka dari itu pemimpin harus

memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan dan meyakinkan karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai agar karyawan lebih yakin dan percaya diri untuk melakukan pekerjaan. dengan demikian akan tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. kompensasi finansial (X2), indikator terbesar terdapat pada insentif yaitu pemberian insentif sesuai dengan peraturan yang berlaku. Maka dari itu PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro harus mempertahankan dengan baik pemberian insentif. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator pensiunan yaitu karyawan masih resah dan takut untuk menutupi kebutuhan sehari-hari jika nanti tidak bekerja lagi (sudah pensiun). Untuk itu PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro harus memperhatikan kondisi ini dengan mendaftarkan karyawan sebagai peserta BPJS Ketenaga Kerjaan (Jamsostek) agar kelak nanti dimasa tua karyawan dapat mencairkan jaminan hari tua (JHT) sehingga karyawan tidak perlu lagi resah dan takut di masa tuanya.
3. Berdasarkan variabel motivasi kerja (X3), indikator terbesar terdapat pada Usaha yaitu karyawan selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan oleh karena itu PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro harus mempertahankan dengan baik motivasi kerja dengan memberikan pelatihan kerja dan sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator tingkat cita-cita yaitu perusahaan kurang memberikan peluang untuk kenaikan jabatan pada karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Snapy) cabang Bintaro. Hal ini membuat karyawan bosan pada pekerjaan yang berulang-ulang di kerjakan Untuk itu PT. Snapindo warlab Sukses Snapy harus memperhatikan tingkat jabatan, rotasi dan promosi jabatan karyawan dengan adanya kebijakan ini akan membuat karyawan semakin giat dan tidak bosan dalam melakukan pekerjaanya.