

BAB V

PENUTUP

1.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (2,693) lebih besar daripada t tabel (2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (3,040) lebih besar daripada t tabel ((2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005
3. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (2,523) lebih besar daripada t tabel(2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,017
4. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia. Hal ini ditunjukkan nilai F hitung (86,922) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

1.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa karyawan kurang nyaman bekerja dengan atasan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan “Saya selalu merasa nyaman bila berada dekat dengan atasan saya”. Sebaiknya pemimpin dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman dalam pekerjaan dan bersikap lebih fleksibel terhadap karyawan dalam memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya yang membutuhkan perhatian khusus berkaitan dengan pekerjaan
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi jika produktifitas kerja melebihi teman

kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan “Saya berusaha keras agar produktifitas kerja saya melebihi teman kerja saya”. Hal tersebut dimungkinkan karena kurangnya kebutuhan motivasi akan berlomba-lomba dalam memperbaiki kualitas kerja dengan rekan kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi, perlu adanya evaluasi sistem kompensasi untuk karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus terhadap hasil kerja saya”. Hal tersebut perlu di evaluasi kembali untuk system kompensasi agar lebih meningkatkan gairah kerja karyawan PT.Sathya Wahana Indonesia.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Herman Sofyandi. Cetakan kedua 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha ilmu
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Toha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Marshall dan Molly. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga. Jakarta.
- Maulizar, & Musnadi, S. & Yunus, M., (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 1, No. 1, Agustus 2012–58.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Uno, Hamzah B. 2009. Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara. 1
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. . Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi (12 ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung". ISSN 2443-2121. Volume 9, No. 2.

<https://ecojoin.org/index.php/EJE/article/view/286>
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14685>
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/2071>
<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/1313>
<https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/81/pdf>
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/183>
https://eprints.uny.ac.id/23738/1/MarisatulKiptiyah_11408141012.pdf
<https://www.cermati.com/artikel/perkembangan-perusahaan-asuransi-di-indonesia>
<https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi>
<https://zahiraccounting.com/id/blog/ketrampilan-manajemen-yang-dibutuhkan/>
<http://perilakuorganisasi.com/teori-hirarki-kebutuhan-abraham-maslow.html>

