

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan Sistem reward terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agrodana Futures Cabang Bandung, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung merupakan gaya kepemimpinan transaksional. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai p-value (sig.) sebesar 0,001 kurang dari nilai alpha (α) sebesar 0,05. Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Sistem *reward* pada PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung dinilai sudah baik dalam penerapannya. Sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.) sebesar 0,000 kurang dari nilai alpha (α) sebesar 0,05. Semakin baik penerapan sistem *reward* akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
3. Persamaan regresi berganda yang didapatkan adalah $Y = 1,617 + 0,099 X_1 + 0,165 X_2$.

4. Berdasarkan hasil yang didapat, Hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Sistem *Reward*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,738$.
5. Secara simultan gaya kepemimpinan dan sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya sebesar 26,2 % dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.) sebesar 0,000 kurang dari nilai alpha (α) sebesar 0,05.

5.2 Saran

Penulis akan mencoba mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna, setelah mengadakan penelitian dan pembahasan. Saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan di PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung sudah baik dalam gaya kepemimpinannya, namun akan lebih baik lagi jika pimpinan meningkatkan gaya kepemimpinan dengan lebih sering mendengarkan pendapat atau masukan yang diberikan oleh karyawan.
2. Sistem *reward* yang berjalan di PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung sudah dinilai baik, namun akan lebih baik apabila gaji dinaikan sesuai dengan rata-rata kebutuhan hidup karyawan. Selain diberi gaji pokok, setidaknya juga diberikan BPJS kesehatan atau BPJS ketenagakerjaan bagi karyawan.

3. Kinerja karyawan di PT. Agrodana *Futures* Cabang Bandung dinilai sudah baik, namun akan lebih efektif apabila diberikan *reward* yang lebih menarik untuk para karyawan. Misalnya memberikan bonus apabila karyawan melakukan pekerjaan yang jumlahnya lebih banyak dari biasanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka penulis akan menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor dan interaksi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan sistem *reward*.

