

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Grand Dramaga Bogor.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Grand Dramaga Bogor.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Grand Dramaga Bogor.
4. Terdapat pengaruh yang simultan antara variabel kepemimpinan, kompensasi non finansial dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Grand Dramaga Bogor.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Toserba Yogya Grand Dramaga perlu meningkatkan berbagai aspek dalam hal ini peran seorang pemimpin yang dapat menjadi motivator bagi bawahannya, peran pemimpin yang aktif dalam memberikan arahan kepada

setiap bawahannya serta faktor kompensasi non finansial tentang pengakuan prestasi kerja setiap karyawan dan juga tingkat promosi jabatan kepada setiap karyawan yang berprestasi karena tidak hanya kompensasi finansial saja yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi kompensasi non finansial juga sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, selain itu komunikasi harus dilakukan dengan baik dan tersampaikan apa yang ingin disampaikan kepada setiap karyawan karena dengan komunikasi yang baik setiap pekerjaan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika ketiga faktor tersebut dilakukan dengan baik oleh perusahaan maka itu akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan pada Toserba Yogya Grand Dramaga Bogor.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek yang berbeda serta dengan pernyataan yang berbeda. Serta diharapkan juga peneliti dapat menggunakan lebih banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kepemimpinan, kompensasi non finansial dan komunikasi. Misalnya aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, pelatihan kerja, budaya organisasi dan sebagainya.