

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terbukti mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi bagi perusahaan PT PLN Icon Plus SBU Regional Bagian Jawa Timur (Surabaya).
2. Motivasi terbukti juga memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT PLN Icon Plus SBU Regional Bagian Jawa Timur (Surabaya). Motivasi yang baik terbukti mampu memberikan berbagai manfaat positif bagi karyawan, termasuk peningkatan kepuasan kerja, kinerja karyawan, produktivitas, dan pengembangan keterampilan.
3. Kompensasi terbukti juga mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik terbukti mampu memberikan kesenangan bagi setiap karyawan sehingga membuat mereka semakin terdorong untuk bekerja secara maksimal dan membawa dampak yang baik bagi Kinerja Karyawan PT PLN Icon Plus SBU Regional Bagian Jawa Timur (Surabaya).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dibuat, maka peneliti memberikan beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan indikator yang menjadi pengukur dengan nilai paling tinggi adalah ketegasan pada pimpinan, hasil tersebut bisa menjadi acuan untuk pimpinan perusahaan dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab dengan baik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan bisa lebih bijak dan tegas dalam menindak lanjuti usulan atau keluhan karyawan. Selain itu seorang pemimpin juga harus memastikan bahwa hal-hal yang berpengaruh pada kinerja itu terlaksana dan terdistribusi dengan baik seperti penyaluran gaji, kompensasi.
2. Motivasi karyawan harus ditingkatkan baik itu oleh karyawan itu sendiri atau juga oleh pimpinan perusahaan. Karyawan dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasinya dalam bekerja dengan menjalankan *jobdesk* sesuai jabatan tanpa ada rasa iri dengan posisi lain, selain itu motivasi dapat ditingkatkan oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan reward yang sepadan dengan prestasi karyawan.
3. Kompensasi harus dipastikan terlaksana dan diterima oleh karyawan. Karena, selain menunjang kinerja karyawan, kompensasi juga sering di jadikan alasan oleh karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Sehingga pimpinan harus memastikan bahwa kompensasi

benar-benar terdistribusi. Dari hasil pengujian terakhir, kompensasi menjadi hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.