

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandala *Finance* Cabang Bangka, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Gaya kepemimpinan,, Insentif, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandala Finance Cabang Bangka masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel Gaya Kepemimpinan 3,83, variabel Insentif sebesar 3,97, variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,08, dan variabel kepuasan kerja sebesar 4,25.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala Finance cabang pangkalpinang. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam menunjang Kepuasan Kerja karyawan PT. Mandala *Finance* cabang Bangka.
3. Insentif berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala Finance cabang pangkalpinang. kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Bangka. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif mempunyai peranan yang penting dalam

menunjang Kepuasan Kerja karyawan PT. Mandala *Finance* cabang Bangka.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala Finance cabang pangkalpinang. kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam menunjang Kepuasan Kerja karyawan PT. Mandala *Finance* cabang Bangka.
5. Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Bangka.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu antara lain:

### **1. Saran untuk penelitian lanjutan**

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## 2. Saran yang ditujukan untuk PT. Mandala *Finance*

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk memecahkan masalah kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk cabang Pangkalpinang, maka dengan ini disarankan sebagai berikut :

- 1) Dengan rata-rata yang tergolong tinggi data analisis deskriptif untuk pimpinan PT. Mandala finance cabang bangka, supaya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan kepada karyawan, terutama meningkatkan hubungan kerja yang baik terhadap karyawannya, Serta selalu memberi arahan atau instruksi yang jelas terhadap karyawannya.
- 2) Dengan rata-rata yang tergolong tinggi data analisis deskriptif untuk PT. Mandala finance cabang bangka, untuk pemberian insentif harus mencukupi kebutuhan karyawan atau sesuai dengan kinerja karyawan. Serta memberikan penghargaan yang lebih seperti piagam, piala dan juga pemberian penghargaan melalui lisan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- 3) Dengan rata-rata yang tergolong tinggi data analisis deskriptif untuk PT. Mandala finance cabang bangka, agar lebih meningkatkan fasilitas kantor agar mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan. Serta memberikan jaminan keamanan yang diberikan perusahaan. Sehingga para karyawan nyaman berada dilingkungan kerja yang kondusif.
- 4) Dengan rata-rata yang tergolong tinggi data analisis deskriptif untuk PT. Mandala finance cabang bangka, untuk lebih meningkatkan kepuasan

kerja karyawan dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja dengan lebih baik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu PT. Mandala *Finance* Cabang Bangka dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden. Untuk penelitian selanjutnya objek yang diteliti di harapkan lebih luas agar hasil dari penelitian menjadi lebih baik, misalnya dengan menambahkan responden seperti Konsumen.

