

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dan uraian dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Melalui uji hipotesis parsial, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT Marga Sarana Jabar.
2. Melalui uji hipotesis parsial, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT Marga Sarana Jabar.
3. Melalui uji hipotesis simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Demi meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, saran yang dapat peneliti berikan seperti berikut ini :
 - 1) Mengadakan pelatihan kepemimpinan, dengan memberikan pelatihan kepada pemimpin dapat menambah pengetahuan dan

wawasan dalam mengembangkan rasa percaya diri dalam mengambil keputusan.

- 2) Memberikan inspirasi terhadap karyawan, Selain menambah rasa percaya diri pemimpin, hal ini juga dapat menambahkan inspirasi tentang masa depan yang lebih baik terhadap karyawan dan dapat menambahkan pengetahuan dalam membimbing bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Demi meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, maka saran yang dapat peneliti berikan seperti berikut ini :
- 1) Mengadakan sistem penghargaan, dalam mengapresiasi pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan setahun sekali kepada karyawan terbaik setiap tahunnya. Sehingga karyawan yang mendapatkan penghargaan tersebut bisa termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi dan membuat karyawan lain merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Penghargaan yang diberikan bisa berupa piagam dan uang 1x gaji atau tambahan masa libur kerja.
 - 2) Memberikan bonus sebulan sekali, selain penghargaan setahun sekali, perusahaan juga dapat memberikan bonus sebulan sekali kepada tiga atau lima karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Bonus bisa berupa uang yang tidak terlalu besar, namun cukup memberikan rasa bangga bagi karyawan yang mendapatkannya.

Tentu saja hal ini dapat mendorong kinerja para karyawan menjadi lebih baik.

c. Demi meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari hasil kuesioner yang sudah disebar, maka peneliti dapat memberikan saran seperti berikut ini :

- 1) Membuat jadwal kerja, dengan banyaknya tuntutan tugas yang diberikan perusahaan yang perlu diselesaikan oleh karyawan, sehingga membuat karyawan merasa lelah yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Perlunya membuat jadwal kerja, agar membuat tugas yang perlu diselesaikan karyawan tidak menumpuk dan teratur.
- 2) Membuat tim, perusahaan perlu membuat tim dalam divisi operasional yang terdiri dari tiga atau empat orang. Hal ini bertujuan untuk membuat pekerjaan lebih cepat selesai dan tidak terlalu menguras tenaga karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar penelitian tentang kinerja karyawan lebih bervariasi.