

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lapis Bogor Sangkuriang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lapis Bogor Sangkuriang.

B. Saran

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi Lapis Bogor Sangkuriang. Oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut :

Saran bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan untuk motivasi kerja perlu ditingkatkan kepada karyawan, agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kinerja mereka.

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan seperti bonus, bingkisan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan baik dan adanya perasaan dihargai atas oleh perusahaan.

Saran bagi pemimpin hendaknya lebih meningkatkan indikator kepemimpinan transformasional pada karyawan seperti lebih banyak memotivasi karyawan, pemimpin harus menginspirasi karyawan untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan perusahaan, serta lebih bisa memperhatikan karyawan sebagai individu yang berpotensi dalam kelompok sehingga tercipta rasa kebersamaan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek yang berbeda serta dengan pernyataan yang berbeda. Dan juga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.