

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data dari responden sebanyak 102 orang yang menjadi sampel dari penelitian ini dan data dari hasil penelitian, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipasif yang diterapkan di PT Hansway Indonesia memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja yang diterapkan di PT Hansway Indonesia memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan
3. Disiplin Kerja yang diterapkan di PT Hansway Indonesia memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang diterapkan di PT Hansway Indonesia memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh penulis tentang Gaya Kepemimpinan Partisipasif terhadap Kinerja Karyawan di PT Hansway Indonesia, maka yang

perlu dilakukan oleh perusahaan sekarang adalah mempertahankan kondisi yang ada dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pemimpin harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai prosedur, meningkatkan kontrol atau pengawasan yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara bersama. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses kerja langsung, dimana pemimpin memperjelas tujuan serta hasil yang diharapkan sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi pada bawahan.

2. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja dilingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti menaikkan upah lembur, pemberian bonus, uang transportasi, tunjangan makan dan lain sebagainya. Perusahaan juga harus mempertimbangkan kebutuhan psikis seperti memberi penghargaan, jenjang karir yang jelas dan lain sebagainya. Penentuan pemberian kompensasi tergantung juga dari kontribusi prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja baik didalam maupun diluar perusahaan, mulai dari atasan sampai ke bawahan. Apabila disiplin kerja di perusahaan berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan uang prestasi kepada karyawan yang disiplin (misalnya tidak pernah terlambat selama satu bulan penuh) sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk disiplin dalam hal waktu.
4. Penulis berharap peneliti selanjutnya dapat memperdalam lagi penelitian ini dengan penambahan faktor-faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam

penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi, kemampuan, upah dan sebagainya