

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 1 sebelumnya maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini dapat diartikan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan 1 karyawan PT. Kara Santan Pertama. Dengan demikian perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan maksimal.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi finansial berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja karyawan. Artinya kurangnya pemberian kompensasi 1 terhadap karyawan PT. Kara Santan Pertama maka akan memberikan dampak yang buruk pada kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Kara Santan Pertama, dan demikian pula sebaliknya. Dengan demikian perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan semaksimal mungkin

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan saran kepada PT. Kara Santan Pertama yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling menonjol yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat pengaruh paling kecil adalah pertimbangan individual . Hal ini harus 1 menjadi perhatian para pimpinan PT. Kara Santan Pertama untuk lebih perhatian dalam hal komunikasi dan membantu meningkatkan pengembangan karyawannya

supaya mendapat rasa semangat yang lebih dan termotivasi untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Disiplin Kerja yang dilakukan PT. Kara Santan Pertama dalam indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dapat membuat pegawai terus meningkatkan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga Karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut

