

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang di dapat pada “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” pada Dairy Queen Surabaya maka dapat ditarik dari beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dairy Queen Surabaya
2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dairy Queen Surabaya
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Dairy Queen Surabaya

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan didalam penelitian ini , maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan tentang memberikan reward kepada karyawan yang telah mencapai target penjualan , Penulis menyarankan untuk perusahaan mengecek hasil penjualan setiap karyawan dari yang terendah hingga tertinggi dalam setiap briefing karyawan yang berhasil produk yang mencapai target maka akan diumumkan ke seluruh karyawan dari yang akan disampaikan pada waktu briefing nanti karyawan yang akan mendapatkan reward seperti *Best Employee Of The Month* dan nanti akan dikalkulasi di akhir menjadi *Best Employee Of The Year*.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan tentang mengapresiasi kinerja karyawan, Penulis menyarankan untuk atasan melakukan penilaian setiap karyawan terkait kualitas kinerja masing-masing karyawan. Dari penilaian tersebut telah ditentukan karyawan mana yang dapat diapresiasi. Atasan mengajukan kepada perusahaan terkait kinerja karyawan agar karyawan tersebut diberikan apresiasi berupa tambahan cuti atau extra off.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi tentang ,dorongan menjaga hubungan baik dengan atasan, Penulis menyarankan untuk terjalin hubungan antar rekan kerja dengan atasan, pihak perusahaan setiap bulan mengadakan staff gathering untuk seluruh karyawan. Dengan tujuan agar karyawan saling membaaur dengan pimpinan, sehingga apabila terdapat masalah dipekerjaan karyawan tersebut akan lebih terbuka dengan atasan dan tidak ada kesan yang ditutupi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi tentang melakukan pekerjaan dengan inisiatif, Penulis menyarankan untuk pihak perusahaan mengadakan rapat internal antar posisi/jabatan dari situ dijelaskan dan dijabarkan kepada masing-masing karyawan tentang kinerja karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kedepannya lebih mempunyai inisiatif dalam bekerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan seperti Displin Kerja, Kompensasi, atau Fasilitas Kerja agar dapat sebagai perbandingan dalam peneliti.

