

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Kecerdasan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Ada pengaruh signifikan yaitu Motivasi dan Prestasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
5. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Kecerdasaan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi, terhadap kinerja karyawan secara simultan.
6. Sikap Hubungan Kerja Manusiawiberpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang melakukan restrukturisasi.

1. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka pihak manajemen TB Social Agency Ambarukmo Yogyakarta hendaknya memprioritaskan hubungan kerja antara atasan atau bawahan, agar tidak terdapat rasa sungkan atau takut dalam pelaksanaan tugas, hal ini dapat membantu agar karyawan dalam menyelesaikan masalah secara personal. Perhatian, dan motivasi tetap selalu ditanam dalam bersosialisasi.
2. Untuk para karyawan selalu optimis dalam melakukan tugas yang di perintahkan oleh atasan, saling mendukung satu sama lain, agar tetap terjaga hubungan antara pimpinan dan bawahan tetap harmonis, guna untuk kesejahteraan bersama.
3. Menggunakan *soft approach* (pendekatan lunak) agar hubungan seorang pemimpin dengan bawahan, mempunyai nilai yang positif, guna untuk menjalin hubungan manusia yang baik dan memotivasi sebagai sarana pencapaian suatu organisasi yang telah di inginkan.