

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dilakukan begitu pula sebaliknya semakin negatif gaya kepemimpinan partisipatif dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran dari peneliti yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk kedepannya :

1. Pimpinan

Berdasarkan penelitian ini, pimpinan hendaknya lebih berpartisipasi lagi terhadap karyawannya. Ikutsertakan karyawan sebagai satu kelompok dalam memecahkan masalah, bersama-sama kembangkan dan evaluasi alternatif serta usaha mencapai konsensus.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Karyawan

Berdasarkan penelitian ini, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan motivasi kerja tercapai dengan baik, maka hendaknya karyawan terus mempertahankan motivasinya dalam bekerja sehingga kinerja lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik, dapat meneliti dan mencari faktor-faktor lain antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sehingga kedepannya dapat dijelaskan lebih lanjut berbagai faktor tentang persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.