

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan uji t diperoleh t hitungnya sebesar 2,351 dengan tingkat signifikan 0,029 dengan nilai signifikannya  $< 0,05$ . Maka gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitungnya sebesar 1,236 dengan tingkat signifikan 0,231 dengan nilai signifikannya  $> 0,05$ .  
Maka variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji F (pengujian bersama-sama) diperoleh F hitung adalah 4,463 dengan tingkat signifikan 0,025. Oleh karena nilai signifikansinya  $< 0,05$  atau kurang dari 5%, maka gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau hipotesis ke 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) adalah 0,556. Artinya uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif. Artinya semakin tinggi variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi pula.
5. Berdasarkan koefisien determinasi nilai *R Square* sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan bahwa 30,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan 69,1%

di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, dapat diajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya dan untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Perusahaan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik.
- b. Perusahaan perlu meningkatkan pendapatan karyawan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tercipta rasa aman, termotivasi demi meningkatkan kinerja karyawan

### **2. Bagi Akademisi**

- a. Peneliti lain dapat menambahkan variabel untuk lebih memperjelas dan mempertegas kembali pada penelitian selanjutnya.
- b. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan memiliki sampel yang lebih banyak.