

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 maka jawaban atas rumusan masalah dan juga kesimpulan dari penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perumda Pasar Jaya)”, antara lain:

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variable gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variable motivasi kerja maka kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Jaya.

## 5.2. Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil berupa beberapa saran yang bisa diberikan kepada perusahaan, peneliti dan lingkungan akademik.

Saran-saran tersebut antara lain:

### 1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Maka perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar kinerja karyawan bisa lebih meningkat lagi. Gaya kepemimpinan ditingkatkan dengan cara melakukan perbaikan-perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja bisa dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan dan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan cara seperti itu karyawan akan termotivasi dan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dan semangat untuk melakukan perbaikan-perbaikan.

### 2. Bagi Peneliti

berdasarkan penelitian, diharapkan dapat dilakukan lebih lanjut karena masih terdapat banyak variable yang perlu digali dan diteliti lebih dalam lagi, selain dari variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, tetapi juga masih banyak variable-variabel lain yang berpengaruh seperti lingkungan kerja, disiplin kerja kompensasi dan yang lainnya, guna untuk penelitian kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan samapai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih kurang dapat diperbaiki lagi.

### 3. Bagi Lingkungan Akademis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

