

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk Perusahaan

Pimpinan dinilai perlu mengembangkan sebuah sikap untuk menarik perhatian karyawan yang selama ini dirasa lemah oleh karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan tingkat kehadiran yang lebih sering di tengah karyawan. Kehadiran seorang pemimpin yang lebih sering akan menjadikan pemimpin dekat dengan karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Untuk Karyawan

Memberikan kepercayaan dan keleluasaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri, hal ini juga memberikan tanggung jawab lebih kepada masing-masing individu.

3. Untuk Universitas

Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi (salah satu contoh variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja).

4. Untuk Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

