

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasil penyebaran kuesioner atau angket yang disebarkan kepada 80 responden di Klinik Delovely Bekasi, setelah pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Klinik Delovely Bekasi. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian bahwa hipotesis ditolak.
2. Dari hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Klinik Delovely Bekasi. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Dari hasil uji *f* (simultan) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Delovely Bekasi. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terbukti. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
4. Setelah melakukan analisis menggunakan *SPSS* membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Adapun Implikasi penelitian ini bagi pihak Klinik Delovely Bekasi adalah:

1. Melakukan evaluasi mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Klinik Delovely Bekasi.

Untuk Gaya Kepemimpinan adalah pemimpin perusahaan harus dapat memberikan solusi serta meningkatkan perhatiannya terhadap konflik-konflik yang ada di perusahaan yaitu pemimpin harus lebih sering mengadakan rapat terbuka atau pertemuan tatap muka antar karyawan untuk mengidentifikasi masalah dan menetapkan tujuan bersama agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.

2. Untuk Motivasi adalah perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat balas jasa seperti pemberian bonus atau *reward*, pelatihan keahlian, Pendidikan, promosi jabatan, kenaikan gaji, ataupun memberikan liburan kepada karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.
3. Untuk Kinerja Karyawan adalah perlu diadakannya pelatihan atau evaluasi kerja dengan jangka waktu 6 (enam) bulan sekali kepada setiap karyawan agar dapat lebih teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan dan meningkatkan kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.
4. Melakukan evaluasi mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Klinik Delovely Bekasi. Untuk Gaya Kepemimpinan adalah pemimpin perusahaan harus dapat memberikan solusi serta meningkatkan perhatiannya terhadap konflik-konflik yang ada di perusahaan yaitu pemimpin harus lebih sering mengadakan rapat terbuka atau pertemuan tatap muka antar karyawan untuk mengidentifikasi masalah dan menetapkan tujuan bersama agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.
5. Untuk Motivasi adalah perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat balas jasa seperti pemberian bonus atau *reward*, pelatihan keahlian, Pendidikan, promosi jabatan, kenaikan gaji, ataupun memberikan liburan kepada karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.

6. Untuk Kinerja Karyawan adalah perlu diadakannya pelatihan atau evaluasi kerja dengan jangka waktu 6 (enam) bulan sekali kepada setiap karyawan agar dapat lebih teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan dan meningkatkan kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.

