

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Bank BJB KCP Babelan terdapat dua variabel yaitu variabel Bebas (*Independent Variabel*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*). Variabel Bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sedangkan Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Bank BJB KCP Babelan yang melibatkan 41 Responden dari pegawai Bank BJB KCP Babelan. Berdasarkan pada analisis dan pengolahan data yang mengacu pada konsep dan teori yang relevan dengan penelitian ini serta didukung dengan metode statistik dengan menggunakan regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terbukti:

1. **Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Hasil uji t di dapat dibuktikan dari nilai signifikan dengan nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,516 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh positif yang signifikan (nyata) variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. **Secara Parsial Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)**

Dibuktikan dari nilai signifikan dengan nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,267 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai signifikansi yaitu 0,023 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan (nyata) variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y)

3. **Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Hal ini ditunjukkan dengan uji statistik, dibuktikan dari nilai signifikan dengan nilai F_{hitung} dari variabel bebas gaya (Gaya Kepemimpinan dan

pengembangan Sumber Daya Manusia) sebesar 25,261 lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,24 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya bahwa upaya yang dilakukan pemimpin dalam mengembangkan karir karyawan nya harus ada inisiatif perusahaan dan inisiatif karyawan untuk mengembangkan dirinya dalam mempertahankan eksistensi dan daya saing usahanya, sehingga memberi kemampuan bersaing baik di dalam perusahaan maupun dalam peningkatan Kinerja karyawan untuk kesejahteraan bersama.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dari peran Gaya Kepemimpinan, Pemimpin harus memberikan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu instruksi dengan jelas dan tegas. Pemimpin harus menunjukan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dan bawahan harus aktif agar pegawai lebih dekat dengan pimpinan jika peran kepemimpinan diterapkan dengan benar dan tepat sasaran maka kinerja pegawai akan meningkat karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BJB KCP Babelan.
2. Dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, pemimpin harus melakukan lebih banyak penambahan wawasan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan benar dengan cara memberikan lebih banyak dengan cara melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan karyawan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja baik. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan eksistensi dan daya saing usahanya serta kinerja pegawai dapat meningkat.
3. Pada peneliti selanjutnya, hendaknya dapat menambahkan teori yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan atau yang dapat dipengaruhi oleh Kinerja karyawan. Salah satunya variabel Kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan dapat menjadi pilihan.