

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel X1 lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu sebesar $0,626 < 1,999$ dengan rumus $df = n-k = 64-3 = 61$ dengan tingkat signifikan diatas 0,05, dengan nilai signifikansi sebesar $0,533 > 0,05$.
2. Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel X2 lebih besar daripada nilai t tabel yaitu sebesar $3,583 > 1,999$ dengan tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil uji nilai F hitung $10,218 > F$ tabel 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,226 yang sama besarnya dengan 22,6% yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 22,6% sedangkan sisanya 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan memperhatikan Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan-pimpinannya karena berdasarkan hasil yang didapat Gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,062.
2. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan variabel motivasi karena dari hasil yang didapat dalam penelitian ini Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,335.
3. Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, untuk itu disarankan perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi para pimpinan-pimpinannya agar dalam memimpin perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja karyawan, tujuan dan target BRI dapat tercapai.