

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Permasalahan pada UD. Via Lestari, pimpinan cenderung bersikap santai dan kurang tegas menghadapi karyawannya, seperti keterlambatan karyawan yang tidak ditegur, karakter pemimpin yang cenderung menganggap karyawan sebagai saudara, sehingga kurang mampu memberikan ketegasan dalam mengambil keputusan terhadap kesalahan yang dilakukan karyawannya, sehingga kurang mampu memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, hal inilah yang memicu turunnya kinerja karyawan pada UD. Via Lestari.
2. Hasil penelitian disimpulkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  tingkat signifikansi dibawah alpha sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar.
3. Hasil penelitian disimpulkan, besarnya  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf tingkat signifikansi lebih kecil dari pada alpha sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan keputusan adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar.
4. Hasil penelitian disimpulkan, besarnya  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan keputusannya adalah

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar. Artinya gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **B. Saran**

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya bersikap tegas, mampu mengarahkan dan membimbing karyawannya serta mendengarkan masukan dari karyawannya.
2. Pimpinan sebaiknya dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawan, misalnya: melakukan evaluasi kerja sebagai dasar untuk peningkatan gaji dan upah karyawan, memberikan bonus apabila target kerja tercapai.