

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif penelitian ini dapat dikatakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis parsial penelitian, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung 0,835 lebih kecil dari nilai Ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis parsial penelitian, motivasi memiliki nilai Thitung 3,842 lebih besar dari nilai Ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis parsial penelitian, disiplin kerja memiliki nilai Thitung 3,878 lebih besar dari nilai Ttabel 2,028 . dapat di artikan H3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai Fhitung 22.910 lebih besar dari nilai Ftabel 2,86. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Dari kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menawarkan beberapa saran yang dianggap bermanfaat. bagi CV Sumber Baru Teknik Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan harus memperkokoh prinsip tanggung jawab perusahaan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, saat membayar kompensasi nonfinansial, gunakan istilah "kenaikan jabatan".
2. Motivasi harus lebih diperhatikan karena ini juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi untuk mencapai standar yang ditetapkan perusahaan, maka pengusaha harus menekankan pentingnya menjaga kedisiplinan kerja.