

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung. Jadi gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih optimal.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung. Jadi motivasi yang dilakukan atasan mampu mendorong semangat kerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti akan memberikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi serta dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi pihak kampus, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi Instansi

Perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung diharapkan lebih meningkatkan keprofesionalan kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang baik. Dengan tujuan karyawan dapat bekerja secara tepat sesuai dengan prosedur perusahaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Maka hal itu akan menjadikan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung menuju kesuksesan, karena kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan dan juga dapat memberikan citra yang baik bagi perusahaan tersebut.

3. Pihak Lain

Dalam penelitian ini masih banyak mengalami kekurangan antara lain yaitu pembahasan terkait teori-teori variabel, metode penelitian dan

deskripsi hasil penelitian karena adanya keterbatasan dari peneliti, dan juga dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya agar menjelaskan secara lengkap dengan menambah atau memperluas variabel gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervensi yang sesuai kondisi dan objek penelitian yang bersangkutan.