

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai sebesar 66,6%, sisanya sebesar 33,4% (100% - 66,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini
2. Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,956 > 1,982$, maka hipotesis pertama diterima artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
3. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,337 > 1,982$, maka hipotesis kedua diterima artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Berdasarkan hasil uji f variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung adalah $104,903 > F$ table 3,08, sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke tiga diterima yang

berarti bahwa kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Biasanya kantor dapat memberikan persiapan dan penilaian setiap bulannya atas karya para pegawai.
2. Dengan memberikan upah tambahan kepada perwakilan yang lembur dan memberikan penghargaan kepada pekerja yang mendominasi, diandalkan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja.
3. Untuk mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari perwakilan, instansi juga harus lebih mengembangkan presentasi mereka yang kemudian akan dapat mempengaruhi kinerja pekerja dengan baik.
4. instansi harus membingkai asosiasi kerja sehingga iklim yang berfungsi dapat diselesaikan dengan lebih baik. Selain itu, hal ini dapat membangun korespondensi positif antara perwakilan dan dewan sebagai kantor eksekutif.
5. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk melihat berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan, seperti inspirasi, kepercayaan perwakilan pada otoritas atau instruksi. Seperti halnya pada berbagai artikel yang mungkin berdampak pada eksekusi pegawai.