

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pemaparan sebelumnya maka dengan ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Biro Umum dan Keuangandi Universitas Lampung dengan  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 2.734 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 53$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1.67655. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini semakin diperkuat dengan besarnya frekuensi jawaban responden mengenai “Pimpinan memuji dan menghargai pegawai yang bekerja tepat waktu”, hal ini mengindikasikan bahwa gaya pimpinan sangat disegani oleh pegawai dikarenakan mereka selalu mengapresiasi kinerja pegawai yang bekerja tepat pada waktunya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Biro Umum dan Keuangandi Universitas Lampung. Uji  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 7.283 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 53$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,6725. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pernyataan yang dominan untuk

memperkuat pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah “Pimpinan saudara menghargai setiap hasil kerja yang saudara lakukan”. Pimpinan tidak segan-segan menghargai setiap hasil kerja yang dilakukan pegawai, hal tersebutlah yang semakin memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Tenaga Kependidikan di Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40.288 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $n = 53$ , diperoleh  $F_{tabel} = 3.18$ .

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, poin terlemah ada pada variabel Gaya Kepemimpinan. Nilai pada uji statistik Deskriptif tersebut memiliki nilai terendah dibandingkan variabel lainnya. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan pada objek penelitian tersebut masih lemah dan diharapkan kedepannya untuk para pimpinan pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung mampu meningkatkan serta menyesuaikan Gaya Kepemimpinan yang disegani Karyawan demi meningkatkan baik dari segi Produktifitas maupun Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung.

2. Selanjutnya, pada indikator atau dimensi yang memiliki nilai terendah dibandingkan indikator lainnya pada variabel Gaya Kepemimpinan terletak pada struktur tugas. Pemimpin memberikan tugas yang masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga mengakibatkan antusiasme jawaban terkait dimensi ini termasuk dalam kategori yang lemah. Peneliti menyarankan pada pimpinan objek penelitian untuk memberikan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan uraian tugas dan SOP yang berlaku di Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung, dan Pemimpin memberi instruksi serta mengawasi pelaksanaan tugas dan kinerja bawahannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan untuk dapat mengembangkan ruang lingkup variabel lainnya terkait kinerja pegawai seperti pemberian *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja. Karena keterbatasan waktu peneliti belum mampu mengembangkan variabel tersebut.