

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis pada bab sebelumnya, maka

1. Berdasarkan hasil uji t variabel independen Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,974 > 2,000$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Berdasarkan hasil uji t variabel independen Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,299 > 2,000$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan hasil uji t variabel independen Disiplin Kerja, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8,059 > 2,000$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Berdasarkan hasil uji F variabel dependen Kinerja Karyawan, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($43,716 > 2,76$) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, saran yang dapat disampaikan pada BPR Artha Ponorogo adalah sebagai berikut:

1. Agar kinerja karyawan tetap terjaga, maka BPR Artha Ponorogo perlu terus menjaga disiplin kerja yang sudah ada, bahkan jika perlu, meningkatkannya dengan dukungan fasilitas agar lebih efektif dan efisien.
2. Meski Lingkungan Kerja menjadi faktor dengan nilai terendah dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BPR Artha Ponorogo, Lingkungan Kerja tetap perlu mendapat perhatian demi meningkatkan kinerja yang sudah baik, karena lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu penunjang kenyamanan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja.

