

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,233 atau 23,3%.
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,250 atau 25%.
3. Pengaruh langsung motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,170 atau 17,0%.
4. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,603 atau 60,3%. Sisanya yaitu 0,397 atau sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan yang terbuka, adil dan bijaksana perlu lebih dibangun guna memberikan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sehingga pimpinan harus mampu memperhatikan karyawannya sesuai dengan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.