

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wom Finance Bengkulu. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) pada Wom Finance Bengkulu. Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik pada Wom Finance Bengkulu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil uji terhadap variabel Motivasi Kerja, hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja( $X_2$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) pada Wom Finance Bengkulu. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kerja yang baik pada Wom Finance Bengkulu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) pada Wom Finance Bengkulu.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dalam hasil penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Untuk meningkatkan nilai indikator "Saya merasa pimpinan mudah didekati dan bersahabat dengan bawahannya" yang saat ini memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,16, WOM Finance Bengkulu dapat mengambil beberapa langkah. Pertama, perlu diadakan pelatihan komunikasi dan kepemimpinan bagi pimpinan agar mereka lebih empatik dan terbuka terhadap karyawan. Selain itu, meningkatkan interaksi sosial melalui acara team-building dan program mentoring dapat mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahannya. Survei kepuasan karyawan secara rutin juga dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi masalah spesifik. Terakhir, mempromosikan kultur kerja yang mendukung transparansi dan aksesibilitas pimpinan akan membuat pimpinan lebih mudah didekati dan bersahabat.
2. Dalam hasil penelitian Variabel Kinerja Karyawan Motivasi Kerja Untuk meningkatkan nilai indikator "Pimpinan berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan saya" yang memiliki rata-rata terendah yaitu 4,13, WOM Finance Bengkulu sebaiknya mempertimbangkan peningkatan dukungan terhadap tunjangan kesehatan karyawan. Pimpinan perlu secara aktif mengevaluasi dan memperbaiki paket tunjangan kesehatan yang ada, serta memastikan bahwa karyawan mendapatkan informasi yang jelas dan transparan tentang manfaat yang tersedia. Selain itu, melakukan survei

kepuasan terkait tunjangan kesehatan dapat membantu memahami kebutuhan karyawan dan menyesuaikan kebijakan untuk lebih memenuhi harapan mereka.

3. Dalam hasil penelitian Variabel Kinerja Karyawan Untuk meningkatkan nilai indikator "Saya menegur rekan kerja apabila ia melakukan kesalahan" yang memiliki rata-rata terendah yaitu 4,23, sebaiknya WOM Finance Bengkulu fokus pada pelatihan komunikasi dan manajemen konflik. Pimpinan harus memfasilitasi lingkungan yang mendukung umpan balik konstruktif dan memberikan pelatihan tentang cara memberikan teguran secara efektif dan profesional. Menciptakan budaya kerja yang terbuka dan mendukung umpan balik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menegur rekan kerja dan memperbaiki kesalahan secara positif.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambahkan variabel penelitian yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjadan lainnya yang mungkin bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.