

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Pihak CV. Aladin Jaya Bandar Lampung**

1. Gaya kepemimpinan

Pihak CV. Aladin Jaya Bandar Lampung hendaknya menjada kondisi hubungan yang telah terjalin dan meningkatkan lagi faktor Gaya kepemimpinan. Penulis menyarankan agar pihak perusahaan harus mampu menjaga kepemimpinan yang baik kepada para karyawan.

2. Motivasi kerja

Pihak CV. Aladin Jaya Bandar Lampung hendaknya menjada kondisi hubungan yang telah terjalin dan meningkatkan lagi faktor Motivasi kerja. Penulis menyarankan agar pihak perusahaan Seharusnya pihak perusahaan mampu menjaga lingkungan kerja karyawan terutama Motivasi kerja agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Pihak CV. Aladin Jaya Bandar Lampung hendaknya menjada kondisi hubungan yang telah terjalin dan meningkatkan lagi faktor kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar pihak perusahaan

berusaha untuk memaksimalkan waktu dalam tersedia untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

### **5.2.2 Karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung**

Hendaknya karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung mampu menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan agar terciptanya keselarasan antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

### **5.2.3 Penelitian Selanjutnya**

Mengingat keterbatasan waktu yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk membahas faktor lain selain Gaya kepemimpinan, Motivasi kejadian kinerja karyawan atau melanjutkan dengan menggunakan variabel intervening.