

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel hubungan antara pengambilan keputusan bersama diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,519 > 2,20$  dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,045 < 0,05$  maka artinya pengambilan keputusan bersama ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel hubungan antara memberikan kesempatan kepada karyawan diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,352 > 2,20$  dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,037 < 0,05$  maka artinya memberikan kesempatan kepada karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan diperoleh hasil  $t_{hitung} -0,115 < 2,20$  dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,911 > 0,05$  maka artinya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji t untuk motivasi diperoleh hasil  $t_{hitung} 0,24 < 2,20$  dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,982 > 0,05$  maka artinya hubungan motivasi ( $X_4$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil uji f untuk gaya kepemimpinan partisipatif diperoleh hasil  $f_{hitung} 3,885 > 3,26$  dan tingkat signifikasinya sebesar  $0,048 < 0,05$  maka artinya gaya kepemimpinan partisipatif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa uji t mempunyai dua dari empat variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) yang memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yaitu variabel

pengambilan keputusan bersama ( $X_1$ ) dan variabel memberikan kesempatan kepada karyawan ( $X_2$ ). Kemudian berdasarkan hasil uji f penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) yang memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas hasil penelitian ini penulis memberikan saran yaitu:

1. Dari segi pengambilan keputusan bersama tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah sudah bagus akan tetapi lebih baiknya dipertahankan ataupun ditingkatkan lagi. Karena saat mengambil keputusan bersama baik bagi pemimpin ataupun karyawan harus saling memahami dan menghargai pendapat dari orang lain.
2. Dari segi memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah sudah bagus akan tetapi lebih baiknya dipertahankan ataupun ditingkatkan lagi. Karena saat memberikan kesempatan kepada karyawan haruslah hati-hati apabila karyawan salah maka bisa membuat fatal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin.
3. Dari segi hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah belum bisa dikatakan baik namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Karena dari segi tersebut sangat berguna untuk membangun hubungan yang harmonis supaya lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan dalam urusan pekerjaan.
4. Dari segi motivasi tersebut pihak Bank Sumsel Babel Syariah Muhammadiyah belum bisa dikatakan baik namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Karena pada dasarnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya beberapa tujuan perusahaan.