

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil yang didapat adalah seluruh variabel Valid, lalu dilakukan pengujian reliabilitas dan diperoleh hasilnya seluruh variabel dinyatakan reliabel. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi ujinormalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Uji Asumsi Klasik

5.1.1.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas, hasil yang didapat pada Asymp Sig adalah 0,476 lebih besar dari 0,05. Sehingga, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena hasil uji normalitas berdistribusi normal, maka tidak dilakukan uji *outlier*.

5.1.1.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas, Nilai VIF X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1,577 lebih kecil dari 10 dan nilai VIF dari X_2 (Motivasi) sebesar 3,676 lebih kecil dari 10 dan X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 4,666 lebih kecil dari 10 .

Nilai *tolerance*: hasil X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,634 lebih besar dari 0,1 dan hasil X_2 (Motivasi) sebesar 0,272 lebih besar dari 0,1 dan hasil X_3

(Lingkungan Kerja) sebesar 0,214 lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinieritas.

5.1.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai nilai sigma Gaya Kepemimpinannya adalah 0,065 dan sigma Motivasinya adalah 0,130 dan sigma Lingkungan Kerjanya adalah 0,194 artinya nilai sigma lebih besar dari $\alpha(0,05)$, yang berarti menunjukkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas.

5.1.2 Uji Hipotesis

5.1.2.1 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Hasil yang diperoleh dari Uji Regresi atau Persamaan Regresi Berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 570 - 0,333X_1 + 0,666X_2 + 0,714X_3 + e$$

Menunjukkan bahwa

$a = 0,570$, artinya jika Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,570.

$b_1 = 0,333$, artinya Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,333.

$b_2 = 0,066$, artinya jika Motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,066.

$b_3 = 0,714$, artinya jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,714.

5.1.2.2 Uji Simultan

Hasil Uji Simultan menunjukkan bahwa nilai sigmanya adalah 0,000^a, artinya nilai sigma lebih kecil dari alpha (0,05), yang menunjukkan bahwa paling sedikit ada satu variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, atau Lingkungan Kerja) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

5.1.2.3 Uji Parsial

Hasil yang diperoleh dari Uji Parsial adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh yaitu *p value* sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*.

2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh Antaramotivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *p value* sebesar 0,644 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*.

3. Lingkungan berpengaruh Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh yaitu *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*.

5.1.3 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi diperoleh kesimpulan bahwa:

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yang diperoleh sebesar 0,792. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,792 atau 79,2%. Sedangkan sisanya sebesar 0,208 atau 20,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*. Kendala yang penulis hadapi saat melakukan penelitian disebabkan oleh keterbatasan waktu dan banyak karyawan yang mengosongkan data pribadi seperti pendidikan dan usia, sehingga sedikit menyulitkan saat membuat data deskriptif.

5.3 Implikasi Penelitian

5.3.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kartini Kartono pada tahun 2008 bahwa Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Nitisemito pada tahun 2013 bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

5.3.2 Implikasi Metodologi

Dari penelitian yang telah dilakukan digunakan metode Regresi berganda. Hasil analisis dari regresi adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada CV Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*. Nilai koefisien regresi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai plus satu (+1), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Karyawannya.

5.4 Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih memperhatikan motivasi karyawan, karena dalam perusahaan sangat diperlukan adanya motivasi untuk membangun kinerja karyawan contohnya seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, atau meningkatkan gaji karyawan yang memiliki keaktifan dan kerja yang maksimal dan memberikan pujian saat karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dan sebaiknya perusahaan terus menjaga kualitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Karena, dua variabel ini sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan dapat terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya untuk mempermudah peneliti selanjutnya, peneliti harus menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

