

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil pengujian pada variabel gaya kepemimpinan otokratik, didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 4.707 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) taraf signifikansi sebesar 0.00 ( $< 0.05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan.  $H_1$  diterima hasilnya adalah positif, artinya penerapan gaya kepemimpinan otokratik yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian pada variabel disiplin kerja, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.043 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,048 ( $< 0.05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  $H_2$  diterima hasilnya adalah positif, artinya semakin ditingkatkan disiplin kerjamaka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian pada variabel konflik kerja didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.701 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0.010 ( $< 0.05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.  $H_3$  diterima hasilnya adalah negatif, artinya semakin tinggi konflik yang terjadi di antara karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketika dilakukan uji secara bersama-sama (simultan), variabel gaya kepemimpinan otokratis, disiplin kerja, dan konflik kerja memiliki nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $34.546 > 2.80$ ) dengan tingkat nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otokratik, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama atau simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya ialah:

1. Bagi perusahaan, sebaiknya selalu meningkatkan sikap kepeimpinan serta disiplin kerja. Seorang pemimpin juga harus memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan, sehingga konflik tersebut tidak mengakibatkan penurunan kinerja atau masalah yang lainnya.
2. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menyempurnakan penelitian misalnya menambahkan variabel-variabel di luar penelitian.
3. Penelitian ini hanya menggunakan responden sebanyak 45 orang saja dikarenakan keterbatasan jumlah responden dalam lingkup UMKM. Penelitian selanjutnya akan lebih baik dengan objek penelitian yang memiliki lebih banyak responden untuk diteliti.