

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini ada dua yaitu secara Praktis dan Teoritis ialah sebagai berikut :

1. Saran Teoritis
  - a. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dan sampel penelitian yang lebih besar lagi, serta perlu menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya, sehingga

penelitian dapat digeneralisasikan pada setiap karyawan perusahaan/BUMN maupun instansi pemerintah lainnya.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Menjalin hubungan baik dengan pihak Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan.

2. Saran Praktis

a. Bagi Institusi

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi pada kantor Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Kalimantan Selatan bahwa pemimpin harus melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan dan pemahaman terhadap karyawan agar tidak terjadi salah paham komunikasi yang membuat karyawan merasa kurang dihargai dan dipercaya sehingga mengakibatkan karyawan bekerja kurang maksimal.

b. Bagi karyawan

Jika hanya berfokus pada penyelesaian tugas mungkin karyawan kurang termotivasi untuk mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan maka perlunya memiliki sistem reward yang efektif agar memunculkan semangat baru dalam diri karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, namun juga mendukung kesejahteraan karyawan serta perlunya melakukan perbaikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan sesuai dengan standar yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif.