

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta. Dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t, yaitu variabel gaya kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,930 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta. Dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t, yaitu variabel stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,7040 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta. Dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t, yaitu variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,4710 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta”

Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Penulis menyarankan perusahaan tersebut untuk memperhatikan gaya kepemimpinan transaksional, karena pujian atas hasil kerja menjadi salah satu semangat untuk karyawan, sehingga semangat karyawan menjadi nilai yang positif dan muncul semangat-semangat baru yang akan membuat kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya.
- 2) Penulis menyarankan perusahaan tersebut untuk memperhatikan stres kerja, dengan memberikan dukungan kepada karyawan, selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, memberikan gairah dan menstimulus para karyawan untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras.
- 3) Penulis menyarankan perusahaan tersebut untuk memperhatikan motivasi kerja yaitu dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, memberikan promosi dengan adanya promosi akan membantu karyawan dan perusahaan untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya.

