

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian teknik pengolahan data dan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas):

Seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja (Y) telah teruji kualitasnya.

Uji Validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk ketiga variabel dinyatakan **valid**. Ini terbukti dari nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel (0,361) dan nilai signifikansi (p -value) yang lebih kecil dari 0,05 pada setiap item. Dengan demikian, kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan **reliabel**. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk Motivasi (X_1) sebesar 0,806, Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,897, dan Kinerja (Y) sebesar 0,882, yang semuanya berada di atas batas minimal 0,60. Ini menandakan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat dipercaya dalam menghasilkan data.

2. Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen (Analisis Regresi Linear Berganda)

Pengaruh Parsial (Uji t): Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Ini berarti bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan berkontribusi pada persepsi yang lebih baik terhadap kualitas kepemimpinan.

Selain itu, kepemimpinan (X_2) juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). kepemimpinan yang bisa mengarahkan mencerminkan kinerja yang efektif .

Pengaruh Simultan (Uji F): Hasil uji F membuktikan bahwa motivasi karyawan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut secara signifikan menjelaskan variasi dalam kinerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut adalah beberapa saran untuk pihak terkait:

1. Bagi Safari Zoo Surakarta (Departemen Food and Beverage)
 - a. Tingkatkan Motivasi Karyawan: Lanjutkan dan kembangkan program penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta komunikasi dan

umpan balik yang konstruktif untuk menjaga semangat kerja karyawan.

- b. Kembangkan Kompetensi Kepemimpinan: Berikan pelatihan kepemimpinan kepada kepala departemen, fokus pada pengembangan kemampuan mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bawahan.
 - c. Optimalkan Pengelolaan Kinerja: Pastikan standar kinerja jelas, berikan pelatihan berkelanjutan, dan lakukan evaluasi kinerja yang objektif untuk menjaga efektivitas kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan Departemen Food and Beverage
- a. Jaga Motivasi dan Kinerja: Tetap proaktif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pribadi, serta berinisiatif dalam pembelajaran dan adaptasi.
 - b. Perkuat Kerja Sama dengan Atasan: Aktif berinteraksi dan berkolaborasi dengan kepala departemen untuk mencapai tujuan bersama.