

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM) mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa *style* kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen *sample room* PT XYZ terlihat dari nilai hasil t-statistic 0,180 dan dibuktikan nilai original sample sebesar -0,014 atau nilai signifikansi 0,857 atau $P > 0,05$ yang diatas nilai standart signifikansi 0.05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen *sample room* PT XYZ terlihat dari nilai hasil t-statistic 5,536 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.503 atau nilai signifikansi 0,000 atau $P < 0,05$ yang dibawah nilai standart signifikansi 0.05 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen *sample room* PT XYZ terlihat dari t-statistic 5,923 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.428 atau nilai signifikansi 0,000 atau $P < 0,05$ yang dibawah nilai standart signifikansi 0.05 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan kesimpulan yan telah diuraikan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *style* kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan memperhatikan *style* kepemimpinan yang di terapkan dalam memimpin

jalannya perusahaan, khususnya pemimpin melakukan pengawasan manajerial, karena karyawan akan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan dan mereka harus tahu apa yang harus dilakukan. Selain itu pemimpin juga mendorong akuntabilitas, kreativitas, dan lingkungan kerja yang santai. Ketika dorongan tersebut sudah diberikan, maka pemimpin dapat bersikap adil kepada bawahan dengan cara memberikan jalan keluar atau solusi ketika terjadi permasalahan dan memberikan apresiasi ketika mampu menjalankan pekerjaan dengan benar. Pemimpin dapat melakukan musyawarah dengan tujuan memberikan evaluasi mengenai langkah-langkah menyelesaikan suatu permasalahan yang harus ditempuh oleh para bawahan, sehingga ini tidak akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih menjaga komunikasi yang baik guna menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi seluruh karyawan bisa saling berinteraksi dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi departemen *sample room* PT XYZ.
3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih meningkatkan lagi terpenuhinya kebutuhan fisiologis dengan pemenuhan jasmani yang berupa imbalan, terpenuhinya kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam bekerja yaitu rasa aman dalam bekerja, tersedianya alat-alat keselamatan kerja, terpenuhinya kebutuhan sosial yaitu adanya rasa kekeluargaan dalam Perusahaan, hubungan baik antar karyawan dan atasan, terpenuhinya kebutuhan penghargaan yaitu adanya hadiah atau pujian, promosi jabatan atau kenaikan pangkat, dan adanya pengakuan prestasi dari Perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri. Melalui hal-hal tersebut, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan di departemen *sample room* PT XYZ.

4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan datang. Ruang lingkup yang lebih luas dapat memperoleh populasi dan sampel yang lebih luas pula, sehingga memperbesar keakuratan penelitian.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji komponen lain selain masalah *style* kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori terbaru.

