

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,038 < 1,988$ dan nilai signifikansi sebesar $0,970 > 0,05$. Hal ini terjadi di lapangan karena pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sesuai untuk diterapkan di lingkungan kerja di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia dan pemimpin kurang baik dalam hal melakukan pendekatan terhadap bawahannya sehingga membuat bawahannya merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil nilai t hitung $> t$ tabel yaitu, $8,318 > 1,988$ dan di dukung pula oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Kiswanto (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pimpinan harus berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik.
3. Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kristal Dwi Surya Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien F hitung $34,724 > F$ Tabel $3,11$. Demikian pula diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi jika di simultankan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.

5.2 Implikasi Manajerial

Peneitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi perusahaan
 - a. Untuk kinerja karyawan dari hasil kuesioner dimensi hasil kerja pada pernyataan nomor 1 merupakan skor yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah pemimpin di PT Kristal Dwi Surya Indonesia harus bisa memberikan arahan dan memotivasi karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara maksimal dan bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan.
 - b. Untuk gaya kepemimpinan dari hasil kuesioner dimensi tugas pada pernyataan nomor 3 merupakan skor yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah pemimpin di PT Kristal Dwi Surya Indonesia harus dapat melakukan pendekatan dengan baik dengan para karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan gagasan (ide) untuk kemajuan perusahaan.
 - c. Untuk komunikasi dari hasil kuesioner dimensi komunikasi sebagai aksi pada pernyataan nomor 4 merupakan skor yang paling besar, sehingga saran penulis adalah pemimpin harus selalu memberikan arahan dan tugas secara langsung dengan bahasa yang mudah dimengerti oleh para karyawan agar tidak terjadi kesalahan dalam proses kerja.
2. Bagi peneliti

Diharapkan mampu memberi masukan, pengetahuan, pemahaman serta melengkapi literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.
3. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan serta komunikasi terhadap kinerja karyawan di masing-masing perusahaanya.