

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra Secara Parsial karena hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mitra di PT Mustika Jaya Lestari Jepara menunjukkan Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan (X1) adalah 2.059 dan  $t_{tabel}$  1,668 dengan tingkat signifikansi 0.015 karena nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  1,6607 dan tingkat signifikan  $0.015 < p$  probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pola Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra Secara Parsial karena hasil pengujian statistik komunikasi terhadap kinerja karyawan mitra di PT Mustika Jaya Lestari Jepara menunjukkan Nilai  $t_{hitung}$  variabel pola komunikasi (X2) adalah 2.065 Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasilnya positif ( $2.065 > 1,668$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,043 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya pola komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra.

3. Kepemimpinan dan Pola Komunikasi Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Mitra secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas Karena nilai probabilitas  $<0,05$  yaitu  $(0,000 < 0,05)$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. (Y).

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang sekarang diterapkan sangat baik tetapi akan sangat membantu pemimpin jika peranannya tidak semuanya harus diemban karena akan menambah kesibukannya sehingga tidak fokus pada pekerjaan yang lain. Perlunya divisi khusus yang mengontrol bagian kinerja karyawan mitra.
2. Kebebasan dan kepercayaan yang diberikan kepada para karyawan harus selalu dikontrol dengan bijak, oleh pemimpin karena untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran secara akademis dari peneliti kepada siapa saja yang ingin melanjutkan penelitian ini semoga apa yang sudah disajikan dalam penelitian ini dapat diteliti lebih lanjut dan lebih luas lagi. Serta dapat membuka wawasan tentang kepemimpinan serta pola komunikasi yang lebih dalam dan dapat dikaji secara mendetail dengan banyak metode yang berbeda dan pendekatan yang berbeda.