

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hasil pembahasan dan untuk menjawab tujuan penelitian, maka simpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda Kepemimpinan Transformasional berpengaruh sebesar 0,230 atau 23,0 persen sisanya sebesar 77,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu satuan dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Kinerja sebesar 23,0 persen.
2. Hasil pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda Komunikasi Interpersonal berpengaruh sebesar 0,732 atau 73,2 persen sisanya sebesar 26,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu satuan dari variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap variabel Kinerja sebesar 73,2 persen.
3. Hasil pengujian analisis regresi linear dari uji simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,822 atau 82,2 persen sisanya sebesar 17,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada :

5.2.1 Bagi UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung

1. Kepemimpinan transformasional yang ada di dalam perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan saat menjalankan pekerjaan, sesuai dengan konsep dari Sutarto Wijono (2018) menyatakan bahwa untuk memenuhi unsur kepemimpinan transformasional harus mempunyai perhatian yang individual agar mengembangkan kelebihan pribadi karyawan.
2. Komunikasi interpersonal yang ada di dalam perusahaan sebaiknya setiap karyawan lebih memberikan dukungan terhadap rekan kerja yang sedang kesulitan dalam mengerjakan tugas, sesuai dengan konsep dari Miftah Thoha (2012) menyatakan bahwa untuk memenuhi unsur komunikasi interpersonal harus mempunyai dukungan agar tercapainya komunikasi yang efektif.
3. Kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan sebaiknya karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, merujuk pada konsep Bangun (2012) bahwa unsur kinerja adalah kualitas pekerjaan yaitu memiliki kinerja baik bila menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang dituntut dalam pekerjaan tersebut.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti objek penelitian atau memperluas objek penelitian, selain itu disarankan untuk menambah variabel bebas yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja dengan melihat dari masa kerja atau pendidikan karyawan.