

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Motivasi yang tinggi, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka.
2. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga hipotesis penelitian diterima. Kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat transformasional, mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, sehingga hipotesis bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem komunikasi di

4. organisasi yang sudah berjalan dengan baik sehingga tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja.
5. Secara simultan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan faktor lainnya.

Kesimpulannya, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara komunikasi tidak berpengaruh secara langsung. Namun, secara simultan, ketiga variabel ini tetap memberikan dampak terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Darmo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti akan memberikan saran terhadap perusahaan dan untuk peneliti selanjutnya.

1. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor pelayanan publik. Studi ini dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau tingkat stres kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan dengan membandingkan sektor publik dan sektor swasta untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penulis diharapkan dapat terus mengembangkan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi dalam organisasi. Penelitian lebih lanjut juga bisa dilakukan dengan metode yang lebih variatif, seperti pendekatan kualitatif atau mixed-method untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam
3. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi kepemimpinan serta komunikasi internal guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dan memperbaiki sistem komunikasi dalam organisasi agar lebih transparan dan efisien, sehingga dapat meningkatkan koordinasi kerja dan kepuasan karyawan
4. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi akademisi, mahasiswa, atau praktisi yang ingin mendalami lebih lanjut mengenai keterkaitan antara motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemerintah atau instansi terkait dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pertimbangan dalam merancang kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.