

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji PLS untuk meneliti faktor Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Inspirasi sebagai variabel intervening di PT Squander Cycle Indonesia, kesimpulan berikut dapat ditarik:

1. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, semakin fokus dan termotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja.
2. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika pemimpin menyampaikan informasi dan informasi pekerjaan dengan jelas, lugas, dan mudah dipahami, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih akurat dan optimal, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja.
3. Inspirasi telah terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja tetapi juga bekerja dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan sejak dini sehingga menghasilkan peningkatan kinerja.
4. Inspirasi dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dari para pelopor menumbuhkan rasa apresiasi dan kejelasan arah kerja di kalangan karyawan, yang selanjutnya meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan, PT Squander Cycle Indonesia diharapkan dapat memperluas penerapan gaya manajemen yang lebih partisipatif dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan arahan serta dukungan

yang lebih jelas kepada karyawan. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

2. Meningkatkan kerangka komunikasi organisasi. Perusahaan harus meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar informasi yang disampaikan dapat ditangkap dengan tepat. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah akan membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan efektivitas karyawan.
3. Untuk penelitian dukungan, diharapkan penelitian dukungan akan mencakup faktor-faktor lain yang tampaknya berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai komponen yang memengaruhi kinerja karyawan.