

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Didasarkan pada uraian dan bahasan dari paparan tersebut diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas ada hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat, hal terbut dibuktikan dengan perhitungan rumus SPSS yang diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada perhitungan terhadap thitung variabel Insentif (X1), didapatkan nilai thitung yaitu 2,787 dan  $p \text{ value} = 0,010$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel insentif (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Batu Abadi berarti  $p \text{ value} < \alpha = 0,05$  sehingga hipotesis nol ( $H_1$ ) diterima.
2. Pada perhitungan terhadap thitung variabel kepemimpinan (X2), didapatkan nilai thitung yaitu 2,445 dan  $p \text{ value} = 0,022$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel kepemimpinan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Batu Abadi berarti  $p \text{ value} < \alpha = 0,05$  sehingga hipotesis nol ( $H_2$ ) diterima.
3. Pada perhitungan terhadap thitung variabel komunikasi (X3), didapatkan nilai thitung yaitu 2,472 dan  $p \text{ value} = 0,020$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel komunikasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Batu Abadi berarti  $p \text{ value} < \alpha = 0,05$  sehingga hipotesis nol ( $H_3$ ) diterima.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan seperti halnya, masih kurangnya insentif yang diberikan kepada para karyawan atau pegawai yang biasa kerja lembur, sehingga mengakibatkan banyak dari para pegawai yang bolos dan juga malas untuk bekerja. Serta masih banyak ditemukan sistem permodalan dan kepengurusan surat surat ijin yang terlambat kepengurusan perijinanannya, karena sistem kepemimpinan yang belum benar cara memimpinya dan juga pemimpin sering kali menerapkan sistem libur. Bahkan sistem kepemimpinan yang tidak tertata ini terkadang menimbulkan efek simultan yang tidak baik dari hari kehari kepada pegawai. Kurang optimalnya kinerja pegawai akibat buruknya proses komunikasi antar karyawan dengan pemimpin perusahaan, efek dari ini terkadang mengakibatkan kesenjangan yang terjadi pada karyawan dengan pemimpinnya.

## **B. Saran**

Dari hasil analisis pembahasan pada Bab sebelumnya yang telah diuraikan oleh peneliti maka ada beberapa saran dari penelitian ini, yaitu:

1. Pimpinan memberikan mutu karyawan yang lebih baik dengan cara pemberian insentif secara teratur dan tepat waktu dan sesuai dengan kinerjanya.
2. Meningkatkan rasa kepemimpinan yang bijaksana adapun ada karyawan yang salah kita beri peringatan saja jangan sampai kita bentak.
3. Lebih mempedulikan karyawan tentang problem yang ada lapangan dengan cara komunikasi yang baik.

