

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, kuesioner disebarikan kepada staf PT. Mid Solusi Nusantara ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar  $0,491 > 1,96$ . Hal ini membuktikan hipotesis 1 ditolak. Dilihat dari outer loading stress kerja nilai terendah yaitu sebesar  $0,786$  yang terdapat pada kuesioner stress kerja SK1 bahwa suasana ditempat kerja tidak memberikan kenyamanan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang sedang di kerjakan sehingga prestasi kerja pada karyawan tersebut dapat menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kemampuan kepemimpinan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar  $2,135 > 1,96$ . Hal ini membuktikan hipotesis 2 diterima. Dilihat dari hasil outer loading stress kerja nilai yang terendah sebesar  $0,831$  terdapat pada kuesioner SK10 bahwa karyawan tidak memiliki permasalahan pribadi dengan karyawan lainnya adanya stress organisasi yang baik pada kepemimpinan tersebut.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik  $3,134 < 1,96$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Dilihat dari hasil outer loading Motivasi kerja nilai tertinggi yaitu sebesar 0,931 yang terdapat pada kuesioner motivasi kerja MK6 bahwa karyawan bersaing dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya serta pemimpin berhasil menerapkan team yang baik pada perusahaan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepemimpinan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik  $2,075 < 1,96$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima. Dilihat dari hasil outer loading motivasi kerja nilai tertinggi yaitu sebesar 0,919 yang terdapat pada kuesioner MK10 bahwa karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga pemimpin dapat memberikan dukungan terhadap karyawannya untuk dapat meningkatkan skill yang karyawan miliki.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar  $3,608 < 1,96$ . Hal ini membuktikan hipotesis 5 diterima. Dilihat dari hasil outer loading kepemimpinan nilai tertinggi sebesar 0,868 yang terdapat pada kuesioner kepemimpinan K7 bahwa pemimpin memberikan pelatihan khusus untuk karyawannya.
6. Kepemimpinan mengintervening pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dengan t-statistik  $1,990 < 1,96$ . Hal ini menunjukkan

bahwa hipotesis 6 diterima. Dilihat dari hasil outer loading kepemimpinan nilai terendah yaitu sebesar 0,420 yang terapat pada kuesioner kepemimpinan nilai terendah yaitu sebesar 0,420 yang terdapat pada kuesioner kepemimpinan K11 bahwa pemimpin tidak Memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

7. Kepemimpinan tidak mengintervening pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, ditunjukkan padat-statistik  $1,647 > 1,96$ . Penulis menyatakan untuk menunjukan bahwa hipotesis 7 ditolak. Kepemimpinan tidak mengintervening motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dilihat dari hasil outer loading kepemimpinan nilai tertinggi yaitu 0,868 yang terdapat pada kuesioner K7 bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan khusus.

## 5.2 SARAN

Dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang akan diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi peneliti lain

- a. Disarankan kepada peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut teori yang menghubungkan stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening di PT. Mid Solusi Nusantara dan diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai refrensi untuk penelitian lain.

- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan juga tingkat kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin tinggi jumlah dan tingkat kompleksitas maka nilai statistik penelitian akan semakin akurat.

## 2. Bagi perusahaan

- a. Untuk mengurangi adanya stres kerja terhadap karyawan sebaiknya instansi mengurangi penekanan berlebihan kepada karyawan dan harus membuat pendekatan antar karyawan serta pimpinan dan karyawan dengan sesama karyawan lainnya, sehingga dengan adanya pendekatan dapat membuat stres kerja menurun dan juga membuat semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.
- b. Perusahaan diharapkan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin dan akan mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan tersebut.