



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis oleh peneliti maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- A. Berdasarkan hasil pra survei penelitian maka ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh pemimpin perempuan divisi *corporate communication* PT. Freeport Indonesia adalah gaya kepemimpinan "*Benefolent Authoritative*".
- B. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan *Benefolent Authoritative* terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Corporate Communication* pada PT. Freeport Indonesia.
- C. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka ditemukan nilai koefisien determinasi sebesar 0,780 (78%) sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *Benefolent Authoritative* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 78% terhadap kinerja karyawan divisi *Corporate Communication* pada PT. Freeport Indonesia dan 22% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Saran Akademis**

Peneliti menyarankan untuk menambah kekurangan dari penelitian ini yaitu dengan melakukan penelitian dengan topik yang sama namun di tempat penelitian yang berbeda dengan tujuan untuk melakukan perbandingan hasil penelitian. Jika hasil penelitian pihak lain sama dengan hasil penelitian peneliti maka akan memperkuat hipotesis dari penelitian peneliti dan sebaliknya.

### **5.2.2. Saran Praktis**

Selanjutnya, bagi perusahaan disarankan untuk selalu mengevaluasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta mencari faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi fluktuasi kinerja karyawan yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.