

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 50 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil menggunakan program Warp PLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitiannya guna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Perjuangan Steel. Jadi dapat dikatakan bahwa belum tentu Kepemimpinan bisa menyebabkan semakin tingginya Kinerja Karyawan pada CV Perjuangan Steel.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Perjuangan Steel. Jadi dapat dikatakan bahwa belum tentu Motivasi Kerja bisa menyebabkan semakin tingginya Kinerja Karyawan pada CV Perjuangan Steel.
3. Budaya Organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Perjuangan Steel. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka menyebabkan tinggi pula Kinerja Karyawan pada CV Perjuangan Steel.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan saat ini, bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa responden kurang teliti dalam membaca isi dari kuesioner. Dalam pengisian kuesioner responden banyak yang memilih jawaban Netral, sehingga dalam mengolah data, peneliti mengalami hambatan
2. Terdapat hasil estimasi model yang dilakukan dengan program Warp PLS 8.0 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.64 atau 64%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa masih ada 36% variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada 50 responden, maka peneliti memberikan beberapa saran yang bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk CV Perjuangan Steel
 - a. Jika seorang atasan menerapkan kepemimpinan diusahakan seorang atasan memberikan yang terbaik, apabila seorang atasan gagal dalam memotivasi atau menginspirasi maka berdampak pada kinerja karyawan dari segi kualitas ataupun kuantitas.
 - b. Mengajak karyawan untuk berfikir kritis dengan begitu karyawan akan merasa lebih dianggap apabila karyawan ikut serta dalam memajukan CV

Perjuangan Steel.

- c. CV Perjuangan Steel bisa mengadakan nominasi karyawan terbaik setiap 1 bulan sekali dengan memberikan penghargaan atau apresiasi berupa sertifikat ataupun bonus, agar karyawan merasa pekerjaan yang sudah dilakukan di hargai serta meningkatkan kinerja lebih baik di kemudian harinya.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
- a. Apabila melakukan peneliti yang sejenis alangkah baiknya lebih dispesifik lagi objek penelitiannya agar lebih mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.
 - b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian sejenis alangkah baiknya menambahkan variabel Keterikatan Kerja agar bisa melihat tentang semangat, dedikasi, dan penyerapan pada karyawan dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Irwan, Adam, K., Adam, K., Pada, D., Matematika, J., Sains, F., & Teknologi, D. (2015). *Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan Pdam Unit Camming Kab. Bone)*. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Kemenperin. (2014). *Profil industri baja*. <http://www.kemenperin.go.id/download/7547/Profil-Industri-Baja>
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance (Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency) Keywords : Dinas Perhubungan Kabupaten indramayu disiplin . 5(2), 42–61.*
- Machoka, P. (2020). *Strategic Management Impact Of Organizational Culture On The Employee Satisfaction : A Case Of Multinational Companies (Mncs) In Kenya*. *African Journal of Emerging Issues*, 2(5), 67–86.
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Naadiyah, D. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi kasus pada PT Maxindo International Nusantara Indah (Authorized *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/51415>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Nurasniar, W. A. (2021). Employee Performance Improvement Through Competence and Organizational Culture with Work Motivation as A Mediation Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 121–131. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1743>
- Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of*

Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

Pitri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01, Vol.10(No.01)*, hsl 48-67.

Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28–36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>

Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>