

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan mengenai variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis H1 adalah diterima karena berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya. Kemampuan kepemimpinan yang berkualitas dibuktikan dengan pemimpin yang mampu menjalin serta menjaga komunikasi dengan karyawannya, memotivasi karyawan, mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan, mengawasi dan mengarahkan karyawan ketika menjalankan tugas, mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus cepat tanggap dalam mengatasi konflik yang sedang terjadi, jika konflik tidak segera teratasi atau terselesaikan maka akan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pemimpin juga harus mampu memberikan keputusan yang tepat bagi karyawan serta perusahaan.

2. H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis H2 adalah diterima karena berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan sadar atas tanggung jawab yang telah diberikan serta akan berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apresiasi-apresiasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian bonus pada karyawan yang telah meraih prestasi atau dengan memberikan tunjangan jangka panjang juga dapat memotivasi karyawan agar bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3. H3: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 adalah ditolak karena berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai uji yang rendah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak hanya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya.

5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti hanya fokus meneliti pada kantor pusat yang memiliki populasi sebanyak 104 orang, sehingga jumlah responden yang didapat untuk digunakan sebagai sampel penelitian tidak banyak.
2. Peneliti mengalami kesulitan pada saat proses pengumpulan data secara langsung dikarenakan karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya sangat sibuk dengan audit serta laporan-laporan akhir tahun, sehingga hanya dapat meluangkan waktu sebentar untuk bertemu dan mengisi kuesioner.

5.3 **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran serta masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan kemampuan pemimpin dalam pengambilan keputusan secara cepat, memberikan solusi untuk menyelesaikan konflik, serta memotivasi karyawan untuk melaksanakan

tugas, dengan cara memberikan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan para pemimpin.

- b. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan memotivasi memberikan dukungan seperti memberikan pelatihan kepada karyawan, lebih mengarahkan dan membimbing karyawan selama melaksanakan tugas, meningkatkan apresiasi yang diberikan kepada karyawan seperti tunjangan kesehatan serta bonus atas prestasi yang diraih.
 - c. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya. Hasil uji variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai yang rendah sehingga dianggap lemah. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal, maka perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan lebih memperhatikan karyawan serta dapat melakukan evaluasi terkait kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, alangkah baiknya menambahkan variabel lain yang dapat mendukung hasil penelitian

yang lebih baik daripada sebelumnya seperti variabel lingkungan kerja, kedisiplinan atau budaya organisasi.

- b. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan memiliki lebih dari dua (2) item pernyataan indikator yang mengukur atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian untuk meminimalkan jumlah indikator yang tereliminasi atau gugur.
- c. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan untuk menambahkan item pernyataan *unfavorable* yang bertujuan untuk meminimalisir tanggapan responden yang monoton seperti menjawab kuesioner dengan sangat setuju atau setuju pada semua item pernyataan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abel De Andrade Baptista, J., Formigoni, A., Almeida Da Silva, S., Stettiner, C. F., & Aparecida Bueno De Novais, R. (2021). Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction. *Journal of Business and Management*, 3(2), 54–59. <https://tljbm.org/jurnal/index.php/tljbm>
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employee Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(7), 1074–1087.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance : Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis SMARTPLS*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik (Universitas STEKOM).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21, Issue 1).
- Ida Farida, S., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(3), 163–175.

lin, O., Setiawati, E., Andayani, F., Program, D., Ilmu, S., & Negara, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 1(2), 30–41.

Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>

Munawaroh, Suharto, & Kurniawan Subagja, I. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline International Journal of Business and Social Science Research. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.23>

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.

Renaldi, Rahayuningsih, N., & Farchan, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44–53.

Sadewo, D., Chaerudin, C., Buana, U. M., & Buana, U. M. (2021). *The Impact of the Leadership , Motivation and Job Satisfaction Towards Employees Performance in One*. 2(4), 670–679.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.