

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera Kota Jakarta, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera Kota Jakarta dengan nilai $\beta_1 = 0,424$ yang signifikan pada t-hitung 2,982 dan sig 0,005 dapat dinyatakan jika kepemimpinan meningkat maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan buruk maka kinerjanya juga akan buruk.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Cipta Visi Sejahtera Kota Jakarta dengan nilai $\beta_2 = 0,623$ yang signifikan pada t-hitung 3,792 dan sig 0,001 dapat dinyatakan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Merujuk pada nilai koefisien $\beta_1 = 0,424$ (kepemimpinan) dibanding $\beta_2 = 0,623$ (motivasi) maka sebaiknya perusahaan fokus pada motivasi karena pengaruhnya lebih besar dibanding kepemimpinan dalam hal peningkatan kinerja.

Kepemimpinan pada PT Cipta Visi Sejahtera Kota Jakarta harus dikelola dan ditingkatkan agar karyawan tetap produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator pengambilan keputusan, yaitu dalam menyelesaikan masalah pemimpin bertindak bijaksana yaitu sebesar 131 (D12). Maka disarankan pada pimpinan untuk lebih tegas dan bijaksana dalam mengambil keputusan, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Motivasi pada PT Cipta Visi Sejahtera Kota Jakarta harus ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar karyawan tetap produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator kebutuhan sosial, yaitu saya memiliki rekan kerja yang semangat dan saling bekerjasama satu sama lain yaitu sebesar 139 (C5). Maka disarankan pada semua karyawan agar lebih aktif lagi dalam bekerjasama satu sama lain agar memudahkan antarkaryawan dalam melakukan pekerjaannya, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera Kota Jakarta dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal ini dibuktikan karena skor terendah terletak pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan karyawan sebagaimana dimaksud dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan instansi (B6). Hal ini tidak terlepas dari kesadaran dan tanggung jawab para karyawan itu sendiri yang sewajarnya mereka peduli terhadap pekerjaannya dan tujuan perusahaan, karena hal ini akan menurunkan hasil output penjualan sehingga berdampak pada penurunan hasil kinerja karyawan itu sendiri. Yang dimana perusahaan telah menetapkan standar kinerjanya mulai dari target penjualan yaitu 400 juta, sasaran yang harus tepat kepada konsumen supaya lebih ramai tidak hanya rumahan maupun acara, dan harus memenuhi standar baku makanan, yang dimaksud standar dalam

bahan baku yaitu aspek gizi yang mencakup protein lemak, mineral, vitamin, dll, aspek selera mencakup indrawi, enak, menarik segar.

5.2.2 Bagi karyawan

Lebih ditingkatkan kembali semangat kerja tim nya, karyawan secara aktif membantu anggota tim lain jika diperlukan dan sesuai. Karyawan dapat meminta bantuan atau memberikan bantuan kepada karyawan lain.

Sebaiknya tingkatkan lagi kinerja nya dengan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan (B6). Karena hal ini sangat penting agar tidak menurunkan hasil output penjualan sehingga berdampak pada penurunan hasil kinerja karyawan itu sendiri.

Lebih ditingkatkan lagi kinerjanya dan harus lebih semangat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar mutu yang ada (A1). Karena dengan semangatnya dalam bekerja akan meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik pada karyawan itu sendiri yang berdampak pada perusahaan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat lebih memperdalam penelitian mengenai kepemimpinan dan motivasi yang lebih luas dan dapat menemukan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Diantaranya faktor disiplin kerja yang diteliti oleh Afandi & Bahri 2020, faktor kepuasan kerja yang diteliti oleh Suryawan & Salsabila 2022, faktor hubungan kerja yang diteliti oleh Parinussa & Dunan 2022, dan faktor kompetensi kerja yang diteliti oleh Arman et al.,2022.

Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja, promosi dan lain-lain, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat *adjusted R square* rendah 36,5% terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini sebesar 63,5%.