

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Merujuk hasil analisis dari pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan telah dilakukan penelitian untuk mencari penyebab terjadinya permasalahan, yang dimulai dengan penentuan model permasalahan, pengambilan dan pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) yang didukung oleh program smartPLS. Hasil statistik selanjutnya digunakan untuk menganalisa permasalahan yang terjadi. Adapun kesimpulan akhir dari penulisan ini adalah:

1. Kompetensi Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian *maintenance* di PT Ispat Bukit Baja Bekasi baik secara langsung maupun tidak langsung, dan disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika kompetensi kepemimpinan dilakukan dan diterapkan dengan baik menjadi kebijakan perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *maintenance* di PT Ispat Bukit Baja Bekasi baik secara langsung maupun tidak langsung, dan disimpulkan hipotesis kedua diterima, Jadi, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.
3. Motivasi Eksternal signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian *maintenance* di PT ispat Bukit Baja Bekasi baik secara langsung maupun tidak langsung dan disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Jadi, jika motivasi eksternal dilakukan dan diterapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain

1. Bagi pihak PT Ispat Bukit Baja Bekasi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada kinerja karyawan, saran bagi perusahaan antara lain:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi kepemimpinan memiliki hasil uji dalam kategori menengah, hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk tetap mengutamakan kualitas seorang pemimpin. Transfer teknologi perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Seperti sering mengadakan kegiatan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar semua karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja masih memiliki hasil uji dalam kategori yang menengah, perusahaan perlu memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Selain itu pemasangan kamera pengawas diperlukan agar pengawasan terhadap jam kerja dapat dimonitor. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar harus dilakukan, agar karyawan yang melakukan pelanggaran tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Eksternal masih memiliki hasil uji dalam kategori yang menengah, hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan seperti kenaikan upah berkala yang tepat waktu dan sistem insentif sesuai tanggung jawab kerja. Atau kegiatan lain yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

- d. Implikasi penelitian, menurunnya Kinerja Karyawan significant dipengaruhi oleh faktor kompetensi kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi Eksternal Secara langsung maupun tidak langsung.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnyadapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompetensi kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi,sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti *Turn over*, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi atau variabel yang lainnya.