

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi hasil nilai t_{hitung} sebesar 0,199 yang dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima atau H_a ditolak dengan nilai sig 0,843 lebih besar dari (α) 0,05. Karena pada kuesioner dari indikator pengakuan diri tidak dirasakan oleh karyawan di PT. Datasctip. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel kepemimpinan hasil nilai t_{hitung} sebesar 5,429 yang dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_a diterima atau H_0 ditolak dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji simultan, f_{hitung} sebesar 22,750 dan nilai f_{tabel} sebesar 2,70 maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang artinya secara simultan motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang bisa diberikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan kuesioner motivasi, indikator kebutuhan pengakuan yang berisi “ Perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat/cinderamata/ pujian atas prestasi kerja

saya. “ memiliki penilaian yang paling rendah dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kepada karyawan yang memiliki prestasi agar memberikan reward / penghargaan agar mereka senang atas apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pemimpin PT. Datascrip (pulo gadung) harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberi dukungan untuk lebih semangat bekerja kepada karyawan dengan berbagai cara seperti memberikan insentif tambahan kepada para karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut.
3. Motivasi di PT. Datascrip sangatlah tidak berpengaruh besar, sebab dari itu Kepemimpinan yang berpengaruh besar seorang pemimpin di perusahaan tersebut harus berusaha semaksimal mungkin untuk membuat suatu keputusan dan mengembangkan kinerja karyawan nya agar dapat menghasilkan hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

5.3 Penelitian Selanjutnya

1. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan , sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi variabel selanjutnya.
2. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.
4. Karna hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka, peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya agar meneliti kembali dengan menggunakan variabel yang sama dengan hasil yang positif yaitu berpengaruh.

