

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan signifikansi 0,05.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan signifikansi 0,05 karena tidak adanya fasilitas yang memadai untuk mengembangkan keahlian dan pendidikan karyawan, pencahayaan yang memadai dan kurang diadakanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.
3. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan total persentase pengaruh sebesar 37,4% terhadap sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

#### **5.2 Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian kuesioner sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang objektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Selain itu dalam

pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berpikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan kejenuhan.

2. Tidak adanya butir pernyataan negatif pada angket menyebabkan peneliti tidak dapat mengontrol secara lebih mendalam mengenai kesungguhan responden pada saat mengisi angket

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi hotel di Bengkulu
  - a. Bagi hotel di Bengkulu untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan, perlu suasana kerja yang harmonis karena suasana kerja yang harmonis akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Suasana kerja yang harmonis dapat diciptakan melalui pembagian beban kerja yang seimbang antar karyawan, sehingga tidak ada kesenjangan antar karyawan. Suasana kerja yang harmonis juga dapat diciptakan melalui komunikasi yang baik. Salah satu hal yang seringkali dilupakan oleh pimpinan adalah cara melakukan komunikasi dengan bawahan. Pimpinan sebaiknya melakukan komunikasi dengan bawahan dengan menggunakan bahasa dan nada lebih halus sehingga bawahan merasa lebih dihargai di oleh perusahaan. Cara berkomunikasi dengan bawahan dengan menggunakan bahasa dan nada yang keras hanya akan menimbulkan rasa benci.

- b. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin hotel di Bengkulu harus dapat memberi teladan yang baik kepada bawahan. Salah satu contoh teladan yang baik dari pimpinan adalah tiba dikantor tepat waktu sehingga bawahan akan merasa malu jika mereka tiba terlambat. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin otel di Bengkulu harus senantiasa membangun dukungan ke seluruh personil dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pujian kepada bawahan di depan rekan rekannya dan tidak memermalukan bawahan didepan rekan rekannya. Sebaiknya, teguran atau kritikan hanya disampaikan oleh pimpinan secara empat mata sehingga tidak membuat bawahan kehilangan kepercayaan dirinya
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya dua variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan dan motivasi kerja.
- b. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dan kinerja karyawan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.