

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis pengaruh baik kepemimpinan, motivasi, maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Jeil Fajar Indonesia melalui tabulasi data ordinal, menaikkan skala ordinal ke interval dengan menggunakan metode successive interval, melakukan uji validitas data, menguji reliabilitas data dan melakukan analisis regresi, maka diperoleh hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa komponen “kepemimpinan” pada PT Jeil Fajar Indonesia ternyata cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai;
2. Selanjutnya, pembahasan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa unsur “motivasi” mempunyai pengaruh yang cukup significant terhadap kinerja pegawai PT Jeil Fajar Indonesia tersebut;
3. Dari pembahasan hasil penelitian melalui berbagai uji, dapat pula diperoleh kesimpulan, bahwa bukan saja hanya unsur “kepemimpinan”, dan unsur “motivasi”, melainkan juga unsur “lingkungan kinerja” ternyata mempunyai pengaruh pula terhadap kinerja pegawai PT Jeil Fajar Indonesia tersebut.
4. Dari ke-empat hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh ke –tiga unsur tersebut (kepemimpinan,

motivasi, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Jeil Fajar Indonesia..

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 pembahasan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal yaitu :

1. Agar para pemimpin / pejabat di PT Jeil Fajar Indonesia dapat memertahankan dan bahkan jika mungkin meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para pemimpinnya, agar dapat me -manage dan mengatur para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka;
2. Agar mereka yang berwenang di PT Jeil Fajar Indonesia selalu memberikan “motivasi” yang positif guna meningkatkan prestasi kerja para pegawainya.;
3. Agar lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan menyenangkan dapat terus ditingkatkan pula, sehingga kinerja para pegawai-pun dapat meningkat pula.