

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil uji t dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memegang akibat yang signifikan positif pada kemampuan pekerja. Gaya kepemimpinan visioner yang mampu menyatukan serta meyakinkan semua pekerja agar menggapai hasil akhir perusahaan dengan prestasi kerja yang baik. Atasan juga harus tetap mengarahkan karyawan bila mendapatkan kesulitan serta mengasih ketertarikan serta dorongan pada pekerja, pimpinan yang selalu berusaha menganjurkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan penyelesaian tugas serta bisa membagikan contoh serta solusi yang baik pada masalah pekerjaan yang dihadapi bawahan akan mendorong dan meningkatkan kemampuan pekerja pada pemilik usaha keramik di Batam.

Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif akan kemampuan pekerja di perusahaan keramik di Batam. Motivasi kerja merupakan keniscayaan yang harus dimiliki oleh semua karyawan agar mampu mencapai tujuan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada pekerjaannya maka semakin meningkat kearah yang positif kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang penuh dengan energi dan semangat kerja serta merasa senang dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta karyawan merasa begitu antusias dalam melakukan pekerjaan masing-masing akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Ditarik dari hasil pengujian H3 pengkajian ini variabel kedisiplinan berhasil signifikan positif pada kinerja pekerja. Pekerja yang mematuhi semua

peraturan di lingkungan pekerjaan dan selalu datang tepat waktu saat bekerja, karyawan yang disiplin pada jam kerja, karyawan yang senang hati menjaga kedisiplinan kerja di perusahaan tersebut dan adanya sanksi bagi yang melanggar kedisiplinan kerja bisa memajukan kemampuan pekerja usaha perdagangan keramik di Batam.

5.2 Keterbatasan

Pengkajian ini juga memiliki keterbatasan yaitu;

- 1) Responden penelitian yang masih berpatokan pada pekerja di perusahaan penjualan keramik Kota Batam, maka hasil penelitian ini belum bisa dianggap cerminan dari kinerja karyawan secara umum. Penelitian pada kota dan jenis industri yang berbeda mungkin akan mampu memperkaya hasil penelitian mengenai kinerja karyawan.
- 2) Angka *adjusted R*² hanya sebesar 0,484 yang mencerminkan kapabilitas variabel independen menerangkan variabel dependen sejumlah 48,4 % selisihnya yaitu sebesar 51,6% masih diterangkan dengan variabel lain yang tidak dikaji pada pengkajian ini seperti areal usaha (Imran *et al.*, 2012) serta kesenangan kerja (Ogen *et al.*, 2018).

5.3 Rekomendasi

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh penting pada kemampuan pekerja, oleh karena itu manajemen perusahaan penjualan keramik dimohon dapat mendorong factor kepemimpinan yang tegas dan berwibawa agar

semua karyawan menjadi lebih bersemangata dan bekerja dengan lebih baik lagi.

2. Faktor motivasi juga berdampak pada kemampuan pekerja, oleh sebab itu tempat bekerja harus berusaha mendorong dan memotivasi agar karyawan merasa diperhatikan dan memiliki tujuan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Ada banyak diskusi tentang apakah gaji dapat menjadi motivator. Satu konsep menegaskan bahwa peningkatan kompensasi mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Namun, sebagian besar penelitian tampaknya tidak mendukung pernyataan seperti itu. Gaji adalah sesuatu yang lebih memuaskan dan bukan motivator - masih diletakkan secara berbeda, jika tingkat upahnya memadai dan cukup kompetitif, maka kenaikan gaji mungkin tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Meskipun temuan beberapa penelitian di bidang ini tidak dapat disimpulkan, dapat diharapkan bahwa semangat kerja dan produktivitas akan turun jika upah dan gaji dikurangi dan jika tunjangan tambahan dihapuskan.
4. Imbalan finansial adalah faktor utama dalam menarik individu ke suatu organisasi, membujuk karyawan untuk tetap dan membujuk pekerja turut serta secara benar pada penggapaian keinginan perusahaan. Ini menggarisbawahi perlunya organisasi untuk mengikuti prinsip-prinsip dasar tertentu dalam administrasi upah dan gaji.
5. Kedisiplinan dalam bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian peningkatan dan penegakan tindakan yang

disiplin dan mematuhi peraturan diperlukan dalam peningkatan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

