

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka simpulan dijelaskan sebagai berikut:

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan OCBC NISP Surabaya. Pemimpin penting memberikan arahan dalam berperilaku pada para karyawan sehingga karyawan dapat mencontoh pola pikir pemimpin. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan positif dalam mengarahkan karyawan maka kinerja karyawan meningkat dengan produktivitas yang baik. Gaya kepemimpinan sebagai arahan perilaku dari pemimpin yang dapat mengatur pola kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan OCBC NISP Surabaya. Motivasi kerja sebagai sebuah dorongan yang ada dalam diri maupun luar individu yang memicu untuk berperilaku dengan tujuan tertentu. Tujuan perusahaan yakni mendapatkan hasil maksimal melalui peningkatan kerja karyawan sehingga jika faktor motivasi sebagai dorongan baik dari dalam maupun luar individu dapat membentuk pola perilaku peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini fokus pada variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya fokus pada satu sektor industri perbankan yakni OCBC NISP Surabaya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Saran Akademisi

Penelitian selanjutnya diharapkan menambah objek penelitian dari industri atau perusahaan lain agar hasil penelitian lebih akurat. Penambahan variabel lain

digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kinerja karyawan seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi Praktisi

Saran yang diberikan khususnya bagi perusahaan Bank OCBC NISP Surabaya adalah mengenali agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karyawan diseleksi berdasarkan dasar kemampuan kompetensi sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data deskriptif statistik terendah maka saran yang diberikan yakni pemimpin lebih memperhatikan aspek kewenangan pemutusan hubungan kerja agar mencegah karyawan dari berbagai pelanggaran, kemudian terkait motivasi agar memotivasi karyawan agar senantiasa merasa dihargai dan diakui atas apresiasi karyawan seperti pemberian reward bagi karyawan dengan prestasi terbaik atau kepatuhan terbaik menjalani prosedur perusahaan. Saran berikutnya terkait kinerja yakni pembentukan sistem kerjasama yang baik antar karyawan agar saling membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar kerjasama secara keseluruhan perusahaan menjadi maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Cheng. (1998). Uniform Change : an Ethnography on Organizational Symbolism, Volunteer Motivation and Dysfunctional Change in a Paramilitary Organization. *Leadership & Organization Development Journal Vol 19 No.1 pp 22-31*.
- Chien, Iris, Enkhzaya dan Wanching. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels in Mongolia, *Management Journal Vol 1 No.3 pp 52-61*.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herzberg, Frederick. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Husein, U. (2003). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior And Management*. (8th Ed). New York : Mcgraw-Hill.
- Kristanti dan Harahap, P. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. *Dinamika Manajemen USM, 1(1), 16-28*.
- Marta, O.E. dan Suharnomo. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi: Responsiveness Sebagai Variabel Intervening*. Unpublished Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro, Indonesia
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mullins, J. W & Walker, O. C. (1996). Competency, Prior Performance, Opportunity Framing, and Competitive Response: Exploring Some Behavioral Decision Theory Perspectives. *Marketing Letters, 7(2), 147-162*.
- Pawirosumarto, Purwanto dan Rachmad. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management, 7(1), 1-16*.

- Robbins, P., Stephen & Timothy., A, Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., dan Owens, V. (2001). Extending The Crosscultural Validity of the Theory of Basic Human Values With a Different Method of Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519– 542.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Triandis, H.C.(1980). *Values , Attitudes And Interpersonal Behavior*. University Of Nebraska Press, Lincoln. NE.
- Uno, Hamzah. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.