

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dalam menarik garis kesimpulan dari penelitian ini, telah dilakukan analisis mendalam terkait pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya memberikan gambaran yang komprehensif. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Kepemimpinan yang baik cenderung akan memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerja, memberikan dukungan karyawan, dan meningkatkan capaian kerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Motivasi karyawan yang besar, akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Kepemimpinan dalam organisasi yang baik, akan berimbas kepada dorongan atau semangat kerja karyawan.

5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Budaya organisasi yang positif akan mendorong semangat kerja (motivasi) karyawan.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Kepemimpinan yang baik di perusahaan dapat mendorong motivasi karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan..
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Budaya organisasi di perusahaan yang mendukung dan memotivasi karyawan, dapat menciptakan budaya kerja yang positif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **6.2 Saran**

Mengacu pada kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran-saran kepada perusahaan yang berfokus pada optimalisasi pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi, dan peningkatan motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasional secara holistik, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

1. Untuk Instansi (organisasi)
  - a. Perusahaan (organisasi) disarankan untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif, sesuai dengan kondisi organisasi dan kebutuhan individu.

Fokus pada pengembangan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan..

- b. Menyadari dampak budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan (organisasi) dapat mempertimbangkan implementasi program pengembangan budaya organisasi. Hal ini melibatkan upaya yang terarah untuk membentuk nilai-nilai, norma-norma organisasi, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
  - c. Memahami peran Motivasi sebagai variabel intervening, perusahaan (organisasi) disarankan untuk fokus pada upaya mendorong motivasi kerja. Hal ini dapat diraih melalui kebijakan yang mendukung, seperti kompensasi, pengembangan karir, penghargaan yang baik. Motivasi yang tinggi dapat mendorong kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk Penelitian selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melakukan analisis komparatif di tingkat vertikal dan horizontal. Penelitian ini dapat melibatkan perusahaan sejenis di wilayah geografis lain atau bahkan sektor industri yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.
  - b. Melakukan penelitian serupa di berbagai jenis organisasi atau sektor industri dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks yang berbeda.

Perbedaan ini dapat mencakup organisasi nirlaba, swasta, atau bahkan sektor pemerintahan di wilayah yang berbeda.

- c. Untuk menggali lebih dalam, penelitian selanjutnya dapat memperdalam pengukuran terkait variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini termasuk pengukuran spesifik terkait jenis kepemimpinan, Budaya organisasi, dan aspek motivasi yang paling berpengaruh, untuk memberikan gambaran yang lebih detail dan kontekstual.

