

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai termotivasi, belum tentu mereka merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.
5. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepemimpinan tidak hanya

memberikan dampak langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

7. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai secara signifikan.

5.2. Saran

Untuk memaksimalkan implikasi dari dua variabel independent dalam penelitian ini, yakni variabel display toko dan paket bonus terhadap *impulse buying*, maka saran peneliti untuk setiap butir pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT Alfaria Trijaya Batam disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama dalam hal komunikasi, keteladanan, dan pengambilan keputusan yang adil dan partisipatif. Kepemimpinan yang baik terbukti tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga berdampak positif melalui peningkatan kepuasan kerja.
2. Manajemen PT Alfaria Trijaya Batam harus melakukan evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan. Perlu dipastikan bahwa motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat material (seperti bonus atau insentif), tetapi juga mencakup aspek non-material seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
3. PT Alfaria Trijaya Batam disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan fasilitas yang memadai, dan membangun hubungan

kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan agar karyawan merasa dihargai dan puas dalam menjalankan tugasnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti budaya organisasi kerja atau lingkungan kerja fisik. Selain itu, memperluas objek penelitian ke wilayah atau perusahaan lain dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan memperkuat generalisasi hasil penelitian.