

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari analisis dan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
8. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung dimoderasi oleh kepuasan kerja.
9. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung dimoderasi oleh kepuasan kerja.
10. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung dimoderasi oleh kepuasan kerja.

5.2. Saran

1. Perusahaan-perusahaan *leasing* di Bandar Lampung perlu untuk mempertimbangkan dan membuat strategi pengembangan kepuasan kerja alternatif. Ini mencakup peningkatan kompensasi, pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, serta meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Selain itu, evaluasi terhadap faktor-faktor penghambat motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan manajerial, serta penggunaan survei dan umpan balik karyawan secara teratur dapat

membantu meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan di perusahaan leasing tersebut.

2. Perusahaan-perusahaan *leasing* di Bandar Lampung harus lebih mencari langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ini meliputi peningkatan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memberikan motivasi tambahan, serta peningkatan komunikasi dan koordinasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan ekspektasi kerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung, perusahaan *leasing* di Bandar Lampung dapat memperbaiki kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional secara efektif.
3. Perusahaan-perusahaan *leasing* di Bandar Lampung perlu mencari langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna memaksimalkan efek lingkungan kerja terhadap kinerja mereka, misalnya dengan memperbaiki sistem umpan balik karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakpuasan yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja, seperti konflik interpersonal atau ketidakjelasan peran. Selain itu, perusahaan dapat memperkuat program-program pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa karyawan merasa didukung dalam mencapai tujuan karir mereka. Dengan memperhatikan hal ini, perusahaan *leasing* di Bandar Lampung dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan memotivasi, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Perusahaan-perusahaan *leasing* di Bandar Lampung, tetapi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja guna memaksimalkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, misalnya dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan umpan balik dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin dapat menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap

kebutuhan individu, sambil memastikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dibangun. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan *leasing* di Bandar Lampung dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan gaya kepemimpinan untuk lebih efektif memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang ditingkatkan.

5. Perusahaan-perusahaan *leasing* tersebut harus mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja mereka agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan gaya kepemimpinan dan memastikan bahwa pemimpin memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.