

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
2. Pemberian Reward (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
3. Pemberian Punishment (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
4. Motivasi Kerja (Z) dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
5. Motivasi Kerja (Z) dapat memoderasi pengaruh pemberian *reward* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
6. Motivasi Kerja (Z) dapat memoderasi pemberian pengaruh *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitan ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan, saran yang dapat diberikan yaitu pertama sebaiknya pemimpin menjadi pribadi yang mudah didekati oleh karyawan agar tidak ada lagi jarak antara karyawan dengan pimpinannya, seperti membuka *sharing discussion* setidaknya dilakukan seminggu dua atau tiga kali agar karyawan merasa mendapat dukungan dari pimpinan.
2. Reward yang telah di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah diterapkan dengan baik. Akan tetapi untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan, perusahaan perlu melakukan secara objektif terhadap setiap kinerja karyawan yang sudah di tunjukan. Hal ini bertujuan agar persaingan yang sehat sehingga karyawan akan berlomba untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan reward dari Perusahaan.
3. Agar Reward dan Punishment berjalan dengan baik maka perusahaan hendaklah menyediakan program Reward dan Punishment secara cermat dan tegas, sehingga program tersebut tidak hanya menjadi program tertulis saja tetapi harus diterapkan kepada karyawan.
4. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5. Keterbatasan Penelitian, berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :
 - a. Jumlah responden yang hanya 53 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
 - b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya