BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis menggunakan *SmartPLS* 4.0 mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepemimpinan pada Toserba Rohmat Luragung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Rohmat Luragung. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Rohmat Luragung. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kepemimpinan terbukti memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Rohmat Luragung secara signifikan. Artinya, kepemimpinan memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan terbukti memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Rohmat Luragung secara signifikan. Artinya, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (Toserba Rohmat Luragung), disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penghargaan dan apresiasi yang adil bagi karyawan, mengingat indikator pengakuan kinerja

mendapatkan penilaian paling rendah dibandingkan indikator motivasi kerja lainnya. Perusahaan juga perlu memperkuat penerapan disiplin kerja dengan memperketat pengawasan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, karena indikator kepatuhan terhadap peraturan mendapatkan penilaian paling rendah dalam variabel disiplin kerja. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan rutin serta mendorong para pemimpin untuk lebih aktif memberikan dorongan, arahan, dan komunikasi dua arah yang efektif kepada karyawan.

2. Bagi karyawan Toserba Rohmat Luragung, disarankan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengakuan kinerja dengan secara proaktif menunjukkan hasil kerja terbaik agar mendapat penilaian yang lebih baik dari atasan dan rekan kerja. Selain itu, karyawan diharapkan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan sebagai bentuk komitmen terhadap kedisiplinan, serta membangun hubungan kerja yang positif dan terbuka terhadap arahan pemimpin agar kinerja dapat meningkat secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dan belum diikutsertakan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan memperluas cakupan objek penelitian ke beberapa perusahaan ritel sejenis agar hasil penelitian lebih representative dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas, serta dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang lebih beragam seperti pendekatan kualitatif atau mixed-method guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, serta kinerja karyawan di lapangan.