

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai "*Pengaruh Kepemimpinan Nakhoda, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal pada PT. Ardila Insan Sejahtera*", maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Nakhoda tidak berpengaruh terhadap kinerja awak kapal. Walaupun hasil kuesioner menunjukkan mayoritas awak kapal menilai positif gaya kepemimpinan terutama pada aspek komunikasi dan penyampaian arahan kerja, hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa kepemimpinan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan masih perlu diperkuat dan disesuaikan dengan dinamika kerja di atas kapal agar lebih efektif dalam mendukung kinerja.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal dan menjadi faktor paling dominan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja, yang tercermin dari semangat awak kapal dalam menyelesaikan tugas, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kondisi ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong ketekunan, tanggung jawab, dan dedikasi awak kapal dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja awak kapal. Berdasarkan kuesioner, sebagian besar responden menilai hubungan kerja harmonis, dukungan atasan, serta fasilitas di kapal sudah baik, tetapi hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor ini belum cukup kuat mendorong peningkatan kinerja tanpa dukungan motivasi dan sistem kepemimpinan yang lebih adaptif. Dengan demikian, lingkungan kerja lebih berfungsi sebagai faktor pendukung daripada sebagai pendorong utama kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

5.2.1. Saran Untuk Perusahaan

1. Perusahaan perlu memperkuat faktor motivasi kerja dengan memberikan penghargaan yang lebih bervariasi serta memastikan jenjang karier yang jelas, karena hasil kuesioner menunjukkan awak kapal sudah berusaha menampilkan kinerja terbaik meskipun sebagian masih merasa apresiasi belum maksimal.
2. Kepemimpinan nakhoda yang dinilai baik oleh mayoritas responden tetap perlu ditingkatkan melalui pelatihan kepemimpinan partisipatif dan komunikatif agar pengaruhnya terhadap kinerja lebih nyata.
3. Lingkungan kerja yang telah dinilai positif, khususnya dalam hubungan sosial dan dukungan atasan, tetap perlu diperbaiki pada aspek fasilitas kerja dan kenyamanan ruang agar kontribusinya terhadap kinerja semakin kuat.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kompensasi, atau budaya organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja awak kapal.
2. Sampel penelitian dapat diperluas pada perusahaan pelayaran lain agar hasil penelitian lebih komparatif dan dapat digeneralisasi.
3. Metode penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran dengan wawancara mendalam untuk menggali lebih detail persepsi kru mengenai kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja.