

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan jika faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. XYZ. Secara keseluruhan, temuan ini memberi pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan yang tepat pada ketiga faktor tersebut. Berikut ialah kesimpulannya:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, hubungan antara gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan memperlihatkan koefisien jalur sebesar 0,215 dengan p-value sebesar 0,049, Ini berarti jika hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. XYZ. Pemimpin yang mengedepankan komunikasi yang jelas, memberi arahan yang terstruktur, serta memperlihatkan keteladanan dalam hal kedisiplinan serta tanggung jawab akan memberi pengaruh positif pada tingkat produktivitas karyawan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan bersama, meningkatkan rasa percaya diri karyawan, serta memperbaiki hubungan antar karyawan serta atasan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan koefisien jalur sebesar 0,464 dengan p-value yang sangat kecil (0,000). Karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih baik cenderung memperlihatkan usaha lebih besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil kajian ini memperlihatkan jika

pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan, insentif, serta pengakuan atas prestasi yang telah dicapai akan meningkatkan semangat serta loyalitas karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih berkomitmen untuk memberi hasil yang maksimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja serta produktivitas perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan:

Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,442 serta p-value 0,000. Hasil ini memperlihatkan jika disiplin kerja ialah salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan lebih bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, mengelola waktu dengan lebih efisien, serta mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik membantu mencegah keterlambatan, kesalahan dalam pekerjaan, serta penyalahgunaan waktu kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan yang baik akan berkontribusi besar pada pencapaian target serta efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

4. Pengaruh Gabungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan:

Berdasarkan analisis R^2 yang diperoleh sebesar 0,872, dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja secara simultan memberi kontribusi besar pada kinerja karyawan, dengan ketiga variabel ini mampu menjelaskan 87,2% variasi dalam kinerja karyawan. Ini memperlihatkan jika ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfokuskan upaya untuk meningkatkan ketiga aspek ini guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.

5. Berdasarkan hasil analisis IPA, untuk memperbaiki atribut – atribut yang menjadi prioritas utama, maka PT. XYZ harus segera melakukan

pembenahan yakni Meningkatkan Instruksi Kerja yang Jelas, Penerimaan Saran dari Bawahan, Pemberian Penghargaan untuk Karyawan Berprestasi, Meningkatkan Kedisiplinan dalam Kehadiran serta Ketepatan Waktu, Meningkatkan Keamanan serta Keselamatan Kerja yang Lebih Baik

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut ialah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Perusahaan (PT. XYZ)

1) Pengelolaan Gaya Kepemimpinan yang Lebih Efektif

Perusahaan perlu melatih pemimpin untuk mempunyai gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel serta adaptif, agar dapat menciptakan hubungan yang lebih baik dengan karyawan serta meningkatkan efektivitas kerja.

2) Strategi Pemberian Motivasi yang Lebih Terarah

Perusahaan sebaiknya merancang sistem insentif yang lebih transparan serta adil, serta lebih mengutamakan pengembangan karir serta pelatihan bagi karyawan.

3) Penegakan Disiplin Kerja yang Lebih Tegas serta Sistematis

Penerapan sistem kedisiplinan yang jelas serta konsisten harus dilakukan dengan pendekatan yang adil, diikuti dengan evaluasi berkala pada kebijakan yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

1) Kajian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut yang lebih mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor budaya organisasi, pengaruh teknologi pada kinerja, serta analisis lebih mendalam mengenai kondisi kerja yang berbeda di sektor lain.

- 2) Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas sampel ke perusahaan-perusahaan yang berbeda untuk membandingkan hasilnya serta memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut di berbagai konteks industri.