

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Honoris Industry mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat di PT Honoris Industry mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, terbuka terhadap masukan, serta menjalin komunikasi yang efektif terbukti dapat membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerjanya.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Honoris Industry. Tingkat motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian target perusahaan. Faktor-faktor seperti pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari pimpinan berperan penting dalam membentuk motivasi kerja yang positif. Dengan motivasi kerja yang baik, karyawan akan memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, meningkatkan produktivitas, serta

menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Honoris Industry. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia serta upaya perusahaan dalam membangun sistem motivasi kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa secara umum gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT Honoris Industry berada pada kategori baik. Karyawan menilai bahwa pimpinan telah mampu memberikan arahan, dukungan, serta teladan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan juga tergolong tinggi, ditunjukkan oleh semangat kerja, disiplin, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait konsistensi dalam mencapai target kerja dan peningkatan kualitas hasil kerja secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka disarankan kepada pihak manajemen PT Honoris Industry untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, khususnya dalam aspek ketegasan, kejelasan komunikasi, serta konsistensi dalam menegakkan peraturan perusahaan. Pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan kerja yang lebih terstruktur, melakukan pengawasan secara efektif, serta memberikan keteladanan yang baik bagi karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan secara berkala guna meningkatkan kompetensi manajerial pimpinan, sehingga mampu menghadapi dinamika dan tantangan organisasi secara lebih profesional.

Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penerapan sistem penghargaan dan insentif yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Pemberian apresiasi terhadap prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, diharapkan dapat meningkatkan semangat, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, penyediaan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, seminar, serta program pengembangan karier sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan disarankan menetapkan target kerja yang jelas, terukur, dan realistis, serta melakukan evaluasi kinerja secara rutin dan objektif. Hasil evaluasi tersebut

dapat dijadikan dasar dalam pemberian umpan balik, pembinaan, maupun penghargaan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus, produktif, dan minim tekanan. Lingkungan kerja yang positif akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal serta hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, serta komitmen organisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia.