

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Beneng Putra Jaya.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Beneng Putra Jaya.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Beneng Putra Jaya.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Beneng Putra Jaya.
5. Budaya kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Beneng Putra Jaya.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas kepemimpinan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada

kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta pendekatan partisipatif. Hal ini penting agar pimpinan mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan secara efektif sehingga kinerja dapat terus meningkat.

2. Penguatan motivasi kerja karyawan

Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, insentif, serta kesempatan pengembangan karir. Selain itu, pemberian apresiasi atas kinerja yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga mereka lebih produktif dalam mencapai target perusahaan.

3. Pengembangan budaya organisasi yang positif

Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kerja seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang konsisten dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. Sinergi antara kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi

Manajemen perlu mengintegrasikan gaya kepemimpinan, pemberian motivasi, dan penerapan budaya organisasi secara selaras. Kombinasi yang baik dari ketiga faktor tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

5. Prioritas pada penguatan budaya kerja sebagai faktor dominan

Karena budaya kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, perusahaan disarankan untuk menjadikannya sebagai fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Upaya yang

dapat dilakukan antara lain melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, pembinaan perilaku kerja, serta pengawasan yang konsisten agar budaya kerja yang baik dapat terus terjaga dan berkembang.

