

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan di lingkungan PT EXO POINT.

Budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Meskipun arah pengaruhnya positif, namun secara statistik hubungan tersebut tidak terbukti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja perusahaan belum sepenuhnya menjadi faktor dominan dalam mendorong motivasi karyawan secara langsung.

Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan berkontribusi dalam meningkatkan rasa percaya diri dan dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik. Ini menegaskan pentingnya program pelatihan dalam mendukung aspek psikologis karyawan.

Variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan pelatihan masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara peran pimpinan yang efektif, budaya

organisasi yang kuat, serta pelatihan yang memadai merupakan fondasi penting dalam menciptakan kinerja kerja yang tinggi di lingkungan organisasi.

Variabel kinerja karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik kinerja yang dicapai oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka rasakan. Hal ini menegaskan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan motivasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan merupakan dua faktor paling konsisten yang berpengaruh baik terhadap motivasi maupun kinerja. Sedangkan budaya organisasi lebih menonjol dalam mendukung kinerja daripada memotivasi secara langsung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Manajemen PT. Exo Point

Mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif, dengan memberikan pelatihan kepemimpinan bagi manajer dan supervisor agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, terutama yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, serta penghargaan atas kontribusi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan program motivasi kerja, baik melalui insentif, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri, untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Memperhatikan kepuasan kerja sebagai aspek strategis dalam pengelolaan SDM, karena kepuasan karyawan terbukti memiliki peran mediasi penting dalam

meningkatkan kinerja, sehingga perlu dipantau dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

5.2.2 Saran untuk Karyawan

Meningkatkan partisipasi aktif dalam program pelatihan. Karyawan disarankan untuk secara aktif mengikuti dan memanfaatkan setiap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan sarana penting untuk meningkatkan keterampilan kerja, memperluas wawasan, dan membangun rasa percaya diri, yang secara langsung dapat menunjang motivasi dan kinerja kerja.

Membangun komunikasi yang terbuka dan positif dengan pimpinan. Mengingat pentingnya peran kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja, karyawan diharapkan menjalin komunikasi dua arah yang sehat dengan atasan. Menyampaikan ide, kendala, atau masukan secara konstruktif akan menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan mendorong karyawan untuk lebih berkontribusi secara optimal.

Menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam perilaku kerja. Meskipun budaya organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap motivasi, karyawan tetap dianjurkan untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai inti perusahaan seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, dan profesionalisme. Dengan begitu, budaya kerja yang positif dapat tumbuh dari dalam individu dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

Menjaga semangat kerja melalui pencapaian kinerja. Karena kinerja terbukti dapat memengaruhi motivasi, karyawan perlu menetapkan target pribadi yang

realistis dan berusaha mencapainya secara konsisten. Keberhasilan dalam pekerjaan dapat menjadi sumber motivasi internal yang kuat, dan secara tidak langsung mendorong kepuasan serta pengembangan diri.

Berinisiatif dalam mengembangkan diri secara mandiri. Selain pelatihan formal dari perusahaan, karyawan juga disarankan untuk terus belajar secara mandiri melalui sumber lain (misalnya kursus daring, membaca, atau berdiskusi dengan rekan kerja). Hal ini akan membantu karyawan tetap adaptif dan kompeten di tengah perubahan dan tuntutan kerja yang dinamis.

5.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, kompensasi, atau keseimbangan kerja-hidup, guna memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang berkontribusi.

Penggunaan metode longitudinal untuk memantau perubahan kepuasan dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu agar memperoleh gambaran yang lebih dinamis.

Melakukan penelitian serupa pada industri atau sektor lain untuk menguji generalisasi hasil penelitian ini.

Mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan secara lebih mendalam dan kontekstual.