

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa, dan pengolahan data serta pembahasan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang tegas, sangat mengontrol dan disiplin di PT Ume Persada Indonesia memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Pelatihan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelatihan yang diberikan oleh PT Ume Persada Indonesia kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Artinya, pemimpin otoriter yang tegas di PT Ume Persada Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan target dan aturan yang ditetapkan.
4. Pelatihan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Artinya, pelatihan yang diberikan oleh PT Ume Persada Indonesia kepada karyawan, secara langsung telah meningkatkan semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga karyawan merasa lebih termotivasi.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh PT Ume Persada Indonesia kepada karyawannya dalam bekerja, maka semakin tinggi hasil atau kualitas pekerjaan yang dilakukan.
6. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi parsial. Artinya, dengan adanya motivasi kerja dalam gaya kepemimpinan

otoriter di PT Ume Persada Indonesia maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.

7. Pelatihan karyawan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi penuh. Artinya, motivasi kerja menjadi jembatan antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan di PT Ume Persada Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, peneliti memberikan saran yang diharap mampu menjadi masukan yang mempunyai manfaat individu atau organisasi yang berkaitan, yaitu sebagai berikut:

1. Saran Praktis
 - a. PT Ume Persada Indonesia perlu mengkombinasikan gaya kepemimpinan, yaitu menggabungkan gaya kepemimpinan otoriter dengan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional. Untuk memastikan kinerja jangka panjang, pemimpin perlu memberi ruang bagi inovasi dan kreativitas karyawan sambil tetap menjaga disiplin. Serta untuk meningkatkan komunikasi dua arah. Pemimpin perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, terutama pada aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka.
 - b. PT Ume Persada Indonesia perlu mengimplementasikan sistem pengawasan yang konstruktif. Dimana pengawasan harus difokuskan pada pemberian umpan balik yang membangun, bukan hanya kontrol. Hal ini untuk memastikan karyawan memahami ekspektasi kerja tanpa merasa terlalu tertekan.
 - c. PT Ume Persada Indonesia perlu mengoptimalkan program pelatihan karyawan. Dengan cara:
 - 1) Fokus pada Relevansi Materi: Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan di bidang teknis dan operasional.

- 2) Evaluasi Efektivitas Pelatihan: Gunakan model evaluasi seperti Kirkpatrick untuk memastikan pelatihan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
 - 3) Fasilitasi Penerapan Keterampilan Baru: Berikan kesempatan kepada karyawan untuk langsung menerapkan keterampilan yang telah dipelajari melalui proyek kerja atau simulasi.
 - 4) Tujuan Pelatihan: Perusahaan diharapkan menentukan tujuan yang spesifik, terukur dan relevan sehingga dapat membantu dalam merancang materi dan mengevaluasi efektivitas pelatihan.
 - 5) Metode Pelatihan: Gunakan metode pembelajaran yang mendorong keterlibatan aktif, seperti diskusi kelompok, role-playing atau protek kolaboratif dan pembelajaran berbasis pengalaman karena lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis.
 - 6) Pemilihan Instruktur/Pemateri: Instruktur yang memiliki kompetensi dan pengalaman di bidangnya, serta kemampuan untuk mengelola dinamika kelas sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang mendukung.
- d. PT Ume Persada Indonesia dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) yang tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para karyawan di PT Ume Persada Indonesia, karena dengan adanya pelatihan dapat memberikan pengetahuan baru kepada karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- e. Pengelolaan Motivasi Kerja
- 1) Sistem *Reward* dan Penghargaan: Tingkatkan apresiasi kepada karyawan melalui penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi intrinsik.
 - 2) Kesejahteraan Karyawan: Pastikan program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja berjalan dengan baik, karena ini menjadi indikator penting dalam motivasi karyawan.
- f. PT Ume Persada Indonesia dapat melakukan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan rutin melakukan evaluasi

terhadap penilaian kinerja agar dapat mengetahui penyebab menurunnya kinerja karyawan dan segera mencari solusinya. Selain itu dalam meningkatkan kinerja perusahaan dapat menetapkan tingkatan target kerja kepada karyawan agar dapat memunculkan sikap kompetitif karyawan sehingga karyawan tersebut terpacu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2. Saran Teoritis:

a. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan:

- 1) Pengembangan model penelitian lebih lanjut, yaitu dengan memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi atau kesejahteraan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan melakukan studi perbandingan antara berbagai gaya kepemimpinan (demokratis, transformasional) untuk melihat efektivitasnya di industri serupa.
- 2) Penelitian lebih mendalam pada motivasi kerja: (1) Teliti secara lebih spesifik jenis motivasi kerja (intrinsik vs ekstrinsik) yang paling berpengaruh dalam konteks pekerjaan teknis di PT. Ume Persada Indonesia; (2) Analisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, seperti peluang pengembangan karir atau pengakuan atas kontribusi individu.
- 3) Peningkatan validasi indikator variabel, dengan mengembangkan indikator baru untuk pelatihan karyawan yang mencerminkan kebutuhan spesifik di bidang teknis dan operasional serta melakukan uji validitas dan reliabilitas lebih lanjut terhadap indikator motivasi kerja untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.
- 4) Kajian jangka panjang. Lakukan penelitian longitudinal untuk mengamati perubahan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan seiring waktu. Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan hasil pelatihan dan strategi kepemimpinan.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam terkait gaya kepemimpinan otoriter sebagai variabel tertinggi dan pelatihan karyawan sebagai variabel terendah yang hubungannya dengan kinerja karyawan pada penelitian ini.

- b. Bagi Universitas, dapat memakai temuan studi berikut sebagai bahan literasi dan referensi akademik serta dijadikan sebagai acuan penelitian para peneliti lain yang masih memiliki pembahasan terkait dengan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

