**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan:

* + 1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada PT Rifqy Gayo Perkasa, variabel kinerja karyawan secara parsial dan signifikan dipengaruhi positif oleh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel kepemimpinan dikemukakan bahwa responden menyatakan dalam kategori baik. Hal ini berarti dalam melakukan pekerjaannya, pimpinan telah melakukan pengaruh yang sesuai terhadap kebutuhan bawahan, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung kebutuhan karyawan, serta memberikan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

* + 1. **Pengauh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Di PT Rifqy Gayo Perkasa, variabel kinerja karyawan secara parsial dan signifikan dipengaruhi positif oleh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel motivasi kerja dikemukakan bahwa responden menyatakan dalam kategori baik. Hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan pencapaian) dan motivasi ekstrinsik (seperti gaji, bonus, dan insentif lainnya) keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, karyawan akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, lebih kreatif, dan lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

* + 1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada PT Rifqy Gayo Perkasa, variabel kinerja karyawan secara parsial dan signifikan dipengaruhi positif oleh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara

keseluruhan variabel disiplin kerja dikemukakan bahwa responden menyatakan dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, serta memiliki ketepatan waktu dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

* + 1. **Pengaruh Secara Simultan**

Menurut data yang diolah oleh peneliti, pengaruh bersama antara variabel X1 kepemimpinan, variabel X2 motivasi kerja, dan variabel X3 disiplin kerja adalah 0.990. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Chin (1998), yang mengatakan bahwa dengan nilai R-Square 0,99 (kuat), kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi sebesar 99 persen oleh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi 1% dari kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

**5.2 Saran-Saran**

Berdasakan analisis dari penelitian kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa, maka penelitian ini mengajukan saran-saran sebagai berikut:

* + 1. **Analisis kuisioner kepemimpinan (X1)** didapat angka jawaban terkecil dipernyataan (10) yakni pimpinan perusahaan mampu membangun hubungan positif dengan setiap anggota tim sebesar 180 poin. Oleh karena itu, "Pimpinan perusahaan diharapkan mampu membangun hubungan positif dengan setiap anggota tim. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang terbuka, pemberian dukungan yang konsisten, dan penghargaan atas kontribusi individu. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memperhatikan kebutuhan setiap anggota tim, pimpinan tidak hanya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan, tetapi juga membangun loyalitas dan komitmen yang lebih kuat dari setiap anggota tim."
    2. **Analisis kuisioner motivasi kerja (X2)** didapat angka jawaban terkecil dipernyataan (3) yakni Saya menikmati bekerja dalam tim dan berusaha untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja sebesar 177 poin. Oleh karena itu sebaiknya karyawan membangun kerja sama yang solid dan menjaga komunikasi yang positif, saya percaya bahwa kami dapat mencapai hasil yang lebih baik secara bersama-sama. Saya juga selalu terbuka untuk membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam berbagai inisiatif tim guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
    3. **Analisis kuisioner disiplin kerja (X3)** didapat angka jawaban terkecil dipernyataan (1) yakni Saya merasa terdorong untuk disiplin dalam pekerjaan saya karena pimpinan saya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi sebesar 117 poin. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan memberikan teladan yang baik bagi para karyawannya dalam hal kedisiplinan memotivasi untuk mengikuti jejaknya, menjaga standar kerja yang tinggi, dan memenuhi tanggung jawab dengan baik. Keteladanan ini tidak hanya memperkuat etos kerja saya, tetapi juga menciptakan budaya disiplin di seluruh tim."
    4. **Analisis kuisioner kinerja karyawan (Y)** didapat angka jawaban terkecil dipernyataan (1) yakni Saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil kerja saya mencapai tingkat kesempurnaan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebesar 186 poin. Oleh karena itu, sebaiknya para karyawan menjaga fokus pada detail dan kualitas, dan berkomitmen untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang telah ditentukan. Dan para karyawan juga harus rutin mengevaluasi pekerjaan untuk memastikan bahwa semua standar terpenuhi dan mencari cara untuk terus meningkatkan hasil kerja.