

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan PT. JH Marine.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada belum cukup kuat untuk secara langsung mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, sehingga tidak mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
4. Secara keseluruhan, model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 12,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Nilai R-square sebesar 0.123 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT. JH Marine,
 - a. Disarankan untuk mengevaluasi kembali pola kepemimpinan yang diterapkan. Pendekatan yang lebih komunikatif, partisipatif, dan menyesuaikan dengan

karakteristik karyawan dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

- b. Pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif perlu diperkuat.
 - c. Manajemen sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek fisik atau fasilitas kerja, tetapi juga memperhatikan kenyamanan psikologis, hubungan antarpegawai, dan iklim kerja yang mendukung kolaborasi.
 - d. Sistem motivasi perlu ditinjau ulang agar lebih efektif dan tepat sasaran.
 - e. Pemberian motivasi tidak hanya bersifat formal seperti insentif atau penghargaan, tetapi juga bisa melalui pengakuan, kejelasan jenjang karier, dan pemberdayaan karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya.
- a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi yang mungkin memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan
 - b. memperluas cakupan populasi dan penambahan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih general.

