

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui serangkaian tahapan pengumpulan data lapangan, pemrosesan, serta pengujian statistik memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 26, maka poin-poin utama yang menjadi inti temuan dalam penelitian ini dirangkum sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. DIAN PIGORA Kecamatan Kutorejo
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. DIAN PIGORA Kecamatan Kutorejo
3. Motivasi Kerja mampu memoderasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. DIAN PIGORA Kecamatan Kutorejo
4. Motivasi Kerja mampu memoderasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD. DIAN PIGORA Kecamatan Kutorejo

5.2 Saran

Dari Kesimpulan yang telah dirumuskan, ada beberapa saran dari peneliti untuk objek UD. DIAN PIGORA, yakni :

1. Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Melalui *Delegative Coaching* kepada Orang Kepercayaan Gudang. Pemilik usaha disarankan mendelegasikan

wewenang pengawasan operasional secara terstruktur kepada ketiga orang kepercayaan gudang. Hal ini penting agar instruksi harian mengenai target pembuatan pigora, cermin, atau kaligrafi dapat tersampaikan secara lebih persuasif, transparan, dan edukatif langsung di area produksi.

2. Transformasi Regulasi Disiplin Kerja Menuju *Sense of Belonging*.

Manajemen perlu mengubah pendekatan disiplin kerja dari yang semula bersifat restriktif atau sekadar pemenuhan aturan administratif (takut sanksi) menjadi lebih adil dan partisipatif. Ketika pekerja dilibatkan dalam menyepakati ritme kerja, kepatuhan harian akan bertransformasi menjadi produktivitas nyata karena didorong oleh rasa kepemilikan terhadap usaha.

3. Pemberian Stimulus Motivasi Berbasis Capaian Target (*Output*).

Mengingat motivasi terbukti bertindak sebagai variabel penguat (*strengthening factor*), manajemen harus aktif memberikan stimulus berupa apresiasi lisan atau insentif finansial yang kompetitif. Langkah ini secara ilmiah akan melipatgandakan dampak positif dari kepemimpinan dan disiplin dalam meminimalkan angka produk cacat (*reject rate*).

4. Mengantisipasi Faktor Eksternal Industri yang Bersifat *Order-Driven*:

Rendahnya nilai R^2 membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fluktuasi pesanan dan tenggat waktu (*deadline*) konsumen. Oleh karena itu, pemilik usaha disarankan membuat sistem penjadwalan produksi yang lebih fleksibel (*flexible scheduling*) agar pekerja tidak mengalami tekanan kerja yang ekstrem saat pesanan sedang melonjak.

5. Standardisasi Mutu dan Suplai Bahan Baku untuk Memangkas *Idle Time*:

Guna mendongkrak kinerja di luar variabel manajerial, manajemen wajib menjamin kontinuitas pasokan kayu mentah dan kaca yang presisi. Langkah operasional ini penting agar alur kerja pekerja produksi tidak terhambat oleh waktu kosong (*idle time*) akibat keterlambatan bahan baku logistik.

6. Penataan Ulang Tata Letak (*Layout Workflow*) dan Ergonomi Gudang:

Manajemen disarankan melakukan pemetaan ulang alur pemindahan material secara berurutan (sekuensial) dari ruang pemotongan, perakitan, hingga *finishing*. Selain memotong jarak perpindahan barang yang tidak efisien, perbaiki sirkulasi udara dan pencahayaan sangat krusial untuk mereduksi kelelahan fisik (*fatigue*) pekerja operasional gudang.

7. Penyelenggaraan Program *Up-Skilling* Teknis Antarpengrajin secara

Berkala. Pihak UD. Dian Pigora perlu memfasilitasi forum berbagi keahlian (*knowledge sharing*) antara pengrajin senior dan junior, khususnya dalam teknik pemotongan sudut bingkai yang cepat dan rapi. Peningkatan kompetensi fisik/teknis ini akan secara langsung mendorong optimalisasi mutu hasil produksi harian di luar pengaruh faktor psikologis pekerja.