

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA HONDA MOTOR CIKARANG

Chintya Anggraini Putri, Ayu Septia Wulandari, Putri Munjaroh, Ahmad Gunawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2025

Revised Januari 2025

Accepted Januari 2025

Available online Januari 2025

Email: ayuseptia1803@gmail.com,

Chintyaanggraini092@gmail.com,

putrimunjaroh270302@gmail.com,

ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan di PT Astra Honda Motor Cikarang dan dampaknya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, pemimpin perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka dengan karakteristik karyawan dan tuntutan tugas agar dapat memotivasi tim secara efektif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengumpulkan dan menganalisis data, dengan penekanan pada perilaku pemimpin dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, yang meliputi kemampuan komunikasi yang baik, pengaturan emosi, dan tanggung jawab, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, penerapan strategi kepemimpinan yang inklusif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Penelitian ini menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan membimbing karyawan agar mencapai tujuan bersama, serta meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan memahami dinamika gaya kepemimpinan yang ada, PT Astra Honda Motor diharapkan dapat terus memperbaiki kualitas kepemimpinannya, yang akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT Astra Honda Motor

Abstract

The right leadership style plays an important role in improving employee performance in an organization. This study aims to analyze the leadership style at PT Astra Honda Motor Cikarang and its impact on employee motivation and performance. In the context of an organization, leaders need to adjust their leadership approach to employee characteristics and task demands in order to effectively motivate the team. This study used a descriptive qualitative method to collect and analyze data, with an emphasis on leader behavior and its impact on employee performance. The results showed that effective leadership, which includes good communication skills, emotional regulation, and responsibility, greatly influences employee morale. In addition, the implementation of an inclusive leadership strategy can increase employee involvement in decision making, which in turn creates a more harmonious work environment. This study emphasizes the importance of leaders who are able to inspire and guide employees to achieve common goals, as well as increase employee commitment and loyalty to the company. By understanding the dynamics of existing leadership styles, PT Astra Honda Motor is expected to continue to improve the quality of its leadership, which will have a positive impact on overall organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, PT Astra Honda Motor

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki pemimpin yang menyumbangkan kualitas unik pada gaya kepemimpinan mereka. Salah satu cara untuk mengkarakterisasi gaya kepemimpinan ini adalah cara seorang pemimpin memotivasi orang atau tim untuk bekerja menuju tujuan tertentu. Kapasitas untuk mengubah pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan lingkungan kerja saat ini merupakan komponen penting dari kepemimpinan yang efektif. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin dapat memotivasi staf untuk bekerja sebaik-baiknya, yang akan meningkatkan mutu pekerjaan mereka. Karyawan dianggap sebagai sumber daya yang berharga bagi bisnis karena mereka berkontribusi secara signifikan terhadap upaya untuk mencapai kinerja puncak dan meningkatkan kemampuan bisnis untuk bersaing. Jika para eksekutif dan karyawan selaras dan bekerja sama, kinerja perusahaan akan meningkat (Erri, D., Lestari & Asymar, 2021).

Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik karyawan dan tuntutan tugas dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi, bahkan kehilangan semangat kerja. Hal ini dapat berdampak pada kurangnya keseriusan mereka dalam menjalankan tugas dan menyebabkan perhatian mereka terpecah. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mampu menggerakkan karyawan agar tercipta keselarasan persepsi antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Dengan begitu, akan terbentuk hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik seorang pemimpin memperlakukan karyawannya, semakin baik pula kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang bijaksana dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal tanpa merasa tertekan, sehingga kualitas kinerja mereka pun akan meningkat. Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku pemimpin dalam mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, guna mencapai sasaran bersama. Karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan, karena mereka berperan dalam memberikan kontribusi signifikan yang mendukung kemajuan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pemimpin yang berkualitas untuk mengembangkan, membina, dan mengelola sumber daya manusia secara optimal demi kelancaran operasional. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan perilaku kerja setiap individu sesuai dengan tugas di departemennya masing-masing. Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan perusahaan, sehingga pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mendukung upaya peningkatan kinerja dalam organisasi (L. Gunawan et al., 2022).

Kepemimpinan otoriter didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki kecenderungan untuk membuat pilihan dan menetapkan kebijakan sepenuhnya sendiri, serta memiliki kendali penuh atas bagaimana tugas dan tanggung jawab ditetapkan. Bagi semua anggota organisasi, pemimpin yang mengadopsi gaya ini berfungsi sebagai mentor, individu yang dihormati, dan panutan yang membantu mereka tampil lebih baik. Perilaku, watak, karakter, dan kebijakan seorang pemimpin merupakan indikator kepemimpinan mereka. Karena orang memiliki kelebihan dan batasan khusus yang membutuhkan bimbingan dan pengaruh, kepemimpinan diperlukan. Ketika seseorang memotivasi orang lain dan memberikan bimbingan untuk mencapai tujuan bersama, kepemimpinan muncul. Ini berarti bahwa meskipun seseorang tidak berafiliasi secara resmi dengan suatu organisasi, mereka masih dapat dianggap sebagai pemimpin jika mereka dapat menginspirasi dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan mereka (Farida & Fauzi, 2020).

Jika seseorang dapat menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, mereka dapat dianggap sebagai pemimpin. Untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, para pemimpin harus menghargai setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan orang dan memahami kekuatan dan kekurangan mereka. Para pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf dan mengembangkan potensi mereka. Agar karyawan dapat berkembang dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kreativitas mereka tidak boleh dibatasi tetapi justru didorong untuk tumbuh dan menilai potensi mereka (Evriliani & Gunawan, 2024).

Kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam batasan waktu dan tujuan tertentu. Aktivitas kerja tersebut perlu dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar aktivitas kerja berlangsung sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien (A. Gunawan et al., 2023).

PT Astra Honda Motor adalah perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur, perakitan, dan distribusi sepeda motor merek Honda. Perusahaan ini memiliki hak eksklusif sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) sepeda motor Honda di Indonesia. Saat ini, PT Astra Honda Motor memiliki empat fasilitas pabrik perakitan. Pabrik pertama berada di Sunter, Jakarta Utara, yang juga menjadi kantor pusat. Pabrik kedua terletak di Pegangsaan Dua, Kelapa Gading. Pabrik ketiga berlokasi di kawasan MM 2100, Cikarang Barat, Bekasi, dan pabrik keempat berada di Karawang (Oktaviani, 2021).

Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Astra Honda Motor Cikarang".

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif Deskriptif. Penelitian kualitatif bersifat analitis dan deskriptif. Dalam penelitian kualitatif, istilah "deskriptif" mengacu pada deskripsi peristiwa, kejadian, dan keadaan sosial yang diteliti. Menganalisis data penelitian memerlukan perbandingan, evaluasi, dan penyediaan konteks. Dalam penelitian kualitatif, signifikansi setiap fenomena, gejala, atau keadaan sosial tertentu dijelaskan dan dideskripsikan menggunakan narasi atau kata-kata. Peneliti berperan sebagai alat utama dalam penelitian ini, yang menyediakan interpretasi dan makna untuk setiap fenomena atau keadaan yang ditemui. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki pengetahuan teoritis yang kuat untuk menyelidiki perbedaan antara ide-ide teoritis dan data empiris (Waruwu, 2023).

Metode kuantitatif deskriptif dilakukan dengan mencari informasi mengenai gejala yang ada, mendefinisikan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas, merencanakan pendekatan yang akan digunakan, serta mengumpulkan data yang akan dijadikan sebagai bahan untuk menyusun laporan (A. Gunawan, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pola perilaku yang mereka gunakan untuk membimbing dan memengaruhi anggota tim mereka. Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam memimpin. Seorang pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan kerja akan mampu melakukan tugasnya secara efektif. Namun, sulit bagi bisnis untuk mendapatkan hasil terbaik jika karyawan tidak berkinerja baik. Jadi, untuk mencapai hasil terbaik, para pemimpin harus menggunakan kekuatannya untuk memotivasi karyawan agar mengubah sikap dan perilaku mereka serta bekerja lebih keras dan

lebih bersemangat. Para pemimpin harus berusaha meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan motivasi yang lebih besar agar dapat bekerja secara efisien dan membentuk sikap dan perilaku yang tepat bagi karyawan mereka. Kemampuan para pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong anggota staf untuk bekerja menuju tujuan bersama pada dasarnya menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, para pemimpin harus mempraktikkan ide dan taktik yang mendorong dorongan, pengendalian diri, dan hasil saat bekerja dengan orang lain dalam proyek, aktivitas, dan keadaan. Mengetahui apa yang mendorong seseorang sangat penting untuk mengendalikan mereka. Untuk meningkatkan kinerja staf, merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mengenali dan secara efektif membimbing motivasi ini. Bagi para pemimpin, keadaan ini menyulitkan terciptanya iklim organisasi yang dapat memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan semaksimal mungkin (Batubara, 2020).

Menurut penelitian Shahara & Rahmawati (2021), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan yang efektif. Hal ini sesuai dengan gagasan bahwa sejumlah elemen penting, termasuk insentif, pengendalian diri, pendidikan, kemampuan, manajemen yang efektif, uang, jaminan sosial, ruang kerja fisik, teknologi, dan peluang untuk sukses, memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat ketika kondisi ini terpenuhi.

Beberapa elemen yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian: Pekerja dengan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dalam industri mereka dapat menyelesaikan proyek dengan hasil terbaik.
- b. Pengetahuan: Karyawan yang memiliki pemahaman yang kuat tentang pekerjaan mereka lebih mampu memberikan output.
- c. Kepribadian: Karyawan dengan kepribadian yang kuat beroperasi dengan akuntabilitas dan kejujuran penuh.
- d. Motivasi tempat kerja: Dorongan untuk bekerja pada level tertinggi adalah hasil dari dukungan yang kuat.
- e. Pola pikir kepemimpinan: Pola pikir positif dalam kepemimpinan dapat meningkatkan output.
- f. Tempat kerja: Memiliki fasilitas yang terawat dengan baik dan interaksi positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan energi.
- g. Komitmen: Karyawan yang memahami kebijakan perusahaan dan berdedikasi untuk menepati janji mereka lebih mampu mengikutinya (Alam et al., 2023).

Tujuan dari gaya kepemimpinan adalah untuk memengaruhi perilaku orang lain melalui serangkaian kegiatan (Fatchurrohman et al., 2023). Di PT Astra Honda Motor Cikarang, kemakmuran dan kemajuan perusahaan bergantung pada kepemimpinan yang kuat. Kapasitas para pemimpin untuk mengintegrasikan, menyinkronkan, dan memaksimalkan potensi sumber daya organisasi saat ini termasuk tenaga kerjanya sangat penting bagi keberhasilannya. Sangat penting bagi para pemimpin PT Astra Honda Motor Cikarang untuk menumbuhkan suasana yang memaksimalkan kontribusi karyawan. Menetapkan visi dan pernyataan tujuan yang jelas adalah salah satu metode untuk melakukan ini, memastikan bahwa semua anggota staf termotivasi untuk mencapai tujuan yang sama. Untuk membuat pekerja merasa dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, manajer juga dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Upaya PT Astra Honda Motor Cikarang untuk menawarkan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya adalah contoh lain dari kepemimpinan yang baik. Selain meningkatkan efisiensi, organisasi menumbuhkan loyalitas dan tingkat keterlibatan yang tinggi di tempat kerja dengan

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf. Satu hal lagi yang harus diperhatikan adalah menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kenyamanan dan motivasi karyawan dapat dicapai oleh PT Astra Honda Motor Cikarang dengan berfokus pada ruang kerja yang baik dan interaksi positif antar rekan kerja. Selain menunjukkan dedikasi terhadap standar perusahaan, pemimpin yang efektif juga harus membantu staf dalam menyadari pentingnya mematuhi peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, di PT Astra Honda Motor Cikarang, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi pemimpin tetapi juga seluruh perusahaan, menyalakan semangat karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mengarahkan upaya mereka menuju tujuan bersama.

Pemimpin sebelumnya telah berunding dalam rapat mingguan atau bulanan, menunjukkan keterampilan dalam membuat keputusan. Karyawan tidak senang karena pilihan yang dibuat sering kali tidak memperhitungkan semua masukan dari bawahan. Gaya pemimpin juga dapat dievaluasi dengan melihat seberapa baik mereka menginspirasi timnya. Anggota organisasi termotivasi oleh kapasitas ini untuk memobilisasi keterampilan, waktu, dan energi mereka untuk melakukan berbagai aktivitas dan tugas yang harus diselesaikan guna memenuhi tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Adanya penghargaan dan bantuan yang nyata, beserta pengakuan tahunan bagi mereka yang berkinerja terbaik, menunjukkan kapasitas pemimpin yang kuat dalam memotivasi. Insentif individu dan organisasi untuk melakukan yang lebih baik dapat dihasilkan dari hal ini (Saputro, 2020). PT Astra Honda Motor Cikarang dapat meningkatkan pengambilan keputusan dengan lebih melibatkan karyawan dalam musyawarah dan memastikan masukan mereka dipertimbangkan, sehingga mengurangi ketidakpuasan. Selain itu, perusahaan bisa memperkuat program penghargaan bagi karyawan, tidak hanya untuk individu terbaik tetapi juga tim yang mencapai target, untuk meningkatkan motivasi. Mengadakan pelatihan dan workshop juga penting untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan, perusahaan dapat mendorong kontribusi karyawan yang lebih besar dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas mereka.

Kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu cara untuk menentukan gaya seorang pemimpin. Mengomunikasikan ide, pikiran, atau pesan kepada orang lain dengan cara yang dapat mereka pahami, baik secara langsung maupun tidak langsung, dikenal sebagai keterampilan berkomunikasi. Ada dua bentuk komunikasi yang digunakan: komunikasi langsung dan komunikasi tidak langsung, yang mencakup media sosial. Komunikasi media sosial terkadang dapat menghasilkan interpretasi yang berbeda-beda, oleh karena itu kontak langsung biasanya lebih bermanfaat (Saputro, 2020). PT Astra Honda Motor Cikarang dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan menekankan kemampuan komunikasi para pemimpinnya. Tindakan yang dapat dilakukan termasuk mengadakan rapat secara berkala dan menjalin kontak langsung untuk memastikan bahwa pesan disampaikan dengan cara yang jelas dan tidak ambigu. Lebih jauh, meskipun media sosial memiliki manfaatnya, metode yang lebih langsung seperti email internal harus digunakan untuk menyampaikan informasi penting. Selain meningkatkan kinerja dan kebahagiaan kerja, bisnis dapat meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan menumbuhkan lingkungan komunikasi yang terbuka dan efektif.

Memiliki kemampuan untuk mengelola bawahan merupakan tanda lain dari seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin harus termotivasi untuk menggunakan wewenang jabatan atau pribadi secara efektif dan tepat demi keuntungan jangka panjang organisasi guna membujuk orang lain untuk mengikuti instruksi. Agar kontak langsung dapat digunakan

untuk menyelesaikan masalah yang mungkin timbul antara bawahan atau kesalahan individu, atasan dan bawahan tidak boleh terlalu jauh (Saputro, 2020). Melalui pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif, PT Astra Honda Motor Cikarang dapat mengidentifikasi dan menumbuhkan gaya kepemimpinan yang sukses. Untuk mendorong orang-orang mengikuti instruksi, para pemimpin harus menggunakan wewenang jabatan dan pengaruh pribadi mereka dengan benar demi keuntungan jangka panjang perusahaan. Dengan memupuk lingkungan kerja yang terbuka di mana komunikasi langsung tertanam dalam budaya bisnis, organisasi dapat menjaga hubungan yang erat antara atasan dan bawahan. Untuk mengatasi masalah di antara bawahan atau kesalahan tertentu, misalnya, PT Astra Honda Motor Cikarang dapat membangun mekanisme umpan balik rutin yang memungkinkan para pemimpin untuk melakukan percakapan langsung saat itu juga. Hubungan antar rekan kerja dapat ditingkatkan, dan masalah dapat ditangani dengan lebih terampil.

Responsibility adalah indikasi berikutnya. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab harus bertanggung jawab kepada para pengikutnya. Bertanggung jawab berarti bertanggung jawab atas semua konsekuensi dan menanggung, memikul, serta menjawabnya. Para pemimpin dituntut untuk mampu mengelola setiap aspek bisnis, melaksanakan tugas mereka sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan, dan terbuka untuk menerima masukan atau keluhan dari pelanggan (Saputro, 2020). Dengan memastikan bahwa para pemimpin menyadari dan memenuhi kewajiban mereka terhadap karyawan dan pelanggan, PT Astra Honda Motor Cikarang dapat meningkatkan indikator tanggung jawab manajemen. Memberikan pelatihan kepada para pemimpin dapat membantu mereka menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka saat mengelola berbagai aspek bisnis, seperti pelanggan dan staf. Bisnis juga dapat membangun jalur kontak yang efisien untuk mendapatkan umpan balik dan komentar dari pelanggan. Para pemimpin lebih siap untuk bereaksi terhadap masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan dengan cara ini. Untuk memastikan bahwa setiap pekerja merasa dihargai dan bertanggung jawab atas peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi, PT Astra Honda Motor Cikarang juga dapat mendesak para pemimpin untuk secara aktif membantu staf mereka. Organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih responsif dan efisien dengan meningkatkan rasa tanggung jawab.

Petunjuk terakhir yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan seseorang adalah pengaturan emosi mereka. Agar berhasil dalam hidup, keterampilan ini sangat penting. Kebahagiaan lebih mudah datang kepada kita ketika kita mampu mengendalikan emosi kita. Seorang pemimpin dengan tingkat kontrol emosi yang tinggi berusaha menjaga hubungan yang erat dengan anggota staf sambil mengatasi masalah secara langsung dan tidak membiarkan mereka terus melakukan kesalahan (Saputro, 2020). Berfokus pada pengaturan emosi akan membantu PT Astra Honda Motor Cikarang menjadi pemimpin yang lebih baik. Untuk mendorong suasana kerja yang lebih optimis dan mendukung, para pemimpin dapat memperoleh manfaat dari menerima pelatihan untuk membantu mereka menjadi lebih baik dalam menangani emosi mereka. Selain itu, dengan mengatur pertemuan yang sering atau sesi komunikasi informal, organisasi dapat mendukung para pemimpin dalam menjaga ikatan yang kuat dengan anggota staf. Hasilnya, akan ada lingkungan kerja yang lebih santai dan lebih banyak kepercayaan antara manajer dan staf. Lebih jauh, sangat penting bagi para pemimpin untuk tetap tegas saat menangani masalah. Sistem umpan balik yang jelas dapat diterapkan di PT Astra Honda Motor Cikarang untuk menangani kesalahan staf. Dengan cara ini, para manajer dapat memberikan bimbingan dan bantuan yang diperlukan tanpa

membiarkan kesalahan terjadi lagi. Ini membantu bisnis meningkatkan kinerja dan produksi secara keseluruhan sekaligus menumbuhkan suasana kerja yang positif.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Setiap organisasi, termasuk PT Astra Honda Motor Cikarang, memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi karyawan dan mencapai kinerja puncak, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing perusahaan.
- b. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, yang berdampak positif pada produktivitas.
- c. Implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting dalam membangun loyalitas dan keterlibatan, serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Meningkatkan komunikasi dan pengambilan keputusan yang melibatkan masukan dari karyawan dapat mengurangi ketidakpuasan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim.
- e. Pengaturan emosi dan tanggung jawab pemimpin memainkan peran kunci dalam menciptakan iklim organisasi yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Saran dari penelitian ini adalah:

- a. PT Astra Honda Motor Cikarang sebaiknya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga semua suara didengar dan dipertimbangkan. Ini dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan meminimalkan ketidakpuasan.
- b. Perusahaan disarankan untuk memperkuat program penghargaan bagi karyawan dengan memberikan insentif baik untuk individu maupun tim yang mencapai target. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
- c. PT Astra Honda Motor Cikarang harus menekankan pengembangan keterampilan komunikasi dan emosional para pemimpin melalui pelatihan dan workshop. Ini akan membantu dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. R. N., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Evriliani, M., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 345–352.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan



- Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63–73.
- Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 88–101.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejip. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(3), 64–72.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132–135.
- Oktaviani, M. F. (2021). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. ASTRA HONDA MOTOR, Cikarang)*.
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.