BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Plastik Cabang Bandung", maka dapat disimpulkan :

1. Bedasarkan perhitungan dengan menggunakan Persamaan Regresi Berganda untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y), maka diperoleh persamaan:

   $Y = 3,389 + 0,117\ X_1 + 0,361\ X_2 + 0,747\ X_3$

   Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

   a= artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 3,389 Satuan;

   b_1= artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan dan variable lainnya tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,117 satuan

   b_2= artinya jika Motivasi (X_2) meningkat satu satuan dan variable lainnya tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,361 satuan

   b_3= artinya jika Disiplin Kerja (X_3) meningkat satu satuan dan variable lainnya tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,747 satuan.

2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), maka diketahui bahwa F_{hitung} yang sebesar 8,193 $\geq F_{tabel}$

yang sebesar 2,96 , maka H_0 ditolak, artinya variable bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3a. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui bahwa t_{hitung} yaitu sebesar 0,494 $\leq t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,052, maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui bahwa t_{hitung} yaitu sebesar 2,165 $\geq t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,052, maka H_0 ditolak, artinya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), maka diketahui bahwa t_{hitung} yaitu sebesar 2,928 $\geq t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,052, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 47,7% yang menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memberikan pengaruh simultan bersama-sama sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini juga terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari satu perusahaan distributor plastik saja yaitu PT. Unggul Plastik Cabang Bandung, sehingga hasil penelitian tidak berlaku di perusahaan distributor lainnya.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *self-rating* (penilaian pada diri sendiri), sehingga terdapat kemungkinan terjadinya pengisian yang bias oleh responden, yaitu adanya kecenderungan responden menilai kinerjanya lebih tinggi dari semestinya.
3. Penggunaan metoda *survey* dalam penelitian ini mengakibatkan tidak dapat dilakukannya control atas jawaban responden. Persepsi responden belum tentu memperlihatkan keadaan yang sesungguhnya karena peneliti tidak melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas dalam perusahaan.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Teoritis

Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain di luar gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.3.2 Saran Praktis

1. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk dapat mendorong motivasi dalam meningkatkan kinerja pada para responden. Misalnya dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, membangun lingkungan yang nyaman, serta membangun rasa kepercayaan terhadap responden dalam melakukan tanggung jawabnya.

2. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk dapat mendorong disiplin kerja responden, sehingga kinerja responden akan meningkat. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel yang dominan dalam peningkatan kinerja. Dengan demikian, diharapkan perusahaan mampu memberikan dan menjabarkan peraturan dan sanksi yang jelas dalam perusahaan.