

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasar dari uraian dan analisis hasil dari penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Madiun Umbul Square. Hasil pengolahan data yang didapat dari menyebar kuesioner dan dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dan juga dilakukan uji reabilitas untuk mengetahui jawaban dari responden apakah stabil dari waktu ke waktu. Hasil pengujian validitas dan reabilitas mengemukakan semua kuesioner dari setiap variabel dinyatakan valid serta reliabel.

Pengujian asumsi klasik melingkupi dari uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menyebutkan dalam model regresi tidak ditemukannya adanya korelasi antar variabel independen juga tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta berdistribusi normal.

Dari hasil analisis dan pengolahan data yang sudah dijelaskan, maka bisa diambil kesimpulan berikut ini:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Madiun Umbul Square., yang didukung oleh hasil olah data yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 1,887 dengan nilai signifikan 0,033 kurang dari 0,05 dan nilai (b_1) 0,167
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Madiun Umbul Square, yang didukung oleh hasil olah data yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,241 dengan nilai signifikan 0,015 kurang dari 0,05 dan (b_2) 0,327

- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Madiun Umbul Square, yang didukung oleh hasil olah data yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,902 dengan nilai signifikan 0,033 kurang dari 0,05 dan (b_3) 0,406

2. Keterbatasan Penelitian

Masih terdapat keterbatasan didalam penelitian ini adalah yaitu hasil pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,329 atau 32,9 % artinya variabel bebas kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 32,9 % dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang belum masuk didalam penelitian ini. Jumlah responden karyawan pada perusahaan Umbul Square hanya 49 orang sehingga kurang kuat untuk memprediksi teori atau faktor dilapangan.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat disampaikan didalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) 32,9% artinya masih ada faktor lain yang berpengaruh tetapi tidak termasuk di penelitian ini. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan wawancara yang lebih luas lagi agar mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Meningkatkan peran kepemimpinan dengan menjaga hubungan komunikasi yang lebih baik lagi kepada karyawan, memberikan fasilitas atau kebutuhan karyawan guna menunjang kemampuan karyawan, mendengarkan saran atau ide dari karyawan agar terciptanya inovasi wisata baru supaya mampu bersaing dengan tempat wisata lain yang ada di wilayah Madiun.

- b. Meningkatkan motivasi karyawan dengan sering melakukan komunikasi yang baik, mengapresiasi hasil kerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan serta memberi waktu liburan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bisa menciptakan semangat kerja karyawan di Perusahaan Umbul Square
- c. Mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan serta bersikap adil dalam memberikan sanksi atau hukuman bila ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin meningkat
- d. Diharapkan perusahaan mempertahankan serta meningkatkan hasil kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan menjadi lebih baik lagi, motivasi karyawan ditingkatkan serta kedisiplinan karyawan, sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja mampu menciptakan ide- ide kreatif yang dapat memberikan solusi atau masukan kepada perusahaan Umbul Square. Sehingga tempat wisata ini menjadi berkembang mampu menarik berbagai kalangan masyarakat untuk berkunjung di wisata Umbul Square.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo
- Arikunto, Suharsimi. (2005), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, (2001). *Psikologi Industri* (edisi ke-4).Yogyakarta: Liberty.
- _____.(1995). *Seri Ilmu Dan Sumber Daya Manusia*, Psikologi. Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Witson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, , Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya,(2000)
- Hasibuan, Malayu S.P.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.(2004). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*., Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Igha, Djamhur, dan Ighal. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*(JAB). Vol. 15 No. 2, Hal. 1:8.
- Kamal,Winarso,dan Sulistyو. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* (JIAM). Vol.15, No.2. ISSN 0216-7832
- Kartini, Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta. Rajawali Grafindo Persada.
- Koontz, Harold., Cyril O'Donnell, dan Heinz Weihrich. (1999). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Martoyo, Susilo. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Jackson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Cengage Learning
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nisyak, Ila Rohmatun. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Jago Diesel Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5 No.4 ISSN: 2461:0593
- Permana, Angga. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta). *Publikasi Ilmiah*. Hal. 1:16.
- Ricardianto, P. (2014). *Human Capital Management*, Bogor:IN MEDIA. Hal. 67
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persaja.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (edisi ke- 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Roring, Ferdy. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol.4 No.3, Hal. 144-154.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- _____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit
- Setiawan, Budi, dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia(JRBI)*.Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No.4, Hal. 1245-1253.
- Siagian, P. Sondang. (2004). *Fungsi- fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2003). *Kebijakan Publik yang Membumi,. Konsep, Strategi dan Kasus*. Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.