

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Marco Motor Madiun. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marco Motor Madiun.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Marco Motor Madiun.
3. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marco Motor Madiun.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian, namun masih terdapat keterbatasan, seperti nilai R^2 yang dikategorikan sangat rendah yaitu sebesar 4,1 % dan sisanya 95,9 % merupakan faktor lain yang tidak diteliti namun dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai tersebut dimungkinkan dipengaruhi karena keterbatasan penelitian ini yang hanya meneliti pengaruh 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan hasil yang belum konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu.

5.3 Saran

Saran dan masukan untuk penelitian ini baik penelitian yang akan datang dan manajemen perusahaan.

5.3.1. Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

1. Mengkaji kembali secara empiris variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya dapat mencari obyek penelitian sejenis dengan jumlah sampel lebih banyak.
2. Mengkaji secara lebih luas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Marco Motor Madiun.

5.3.2. Saran Praktis (Bagi PT Marco Motor Madiun)

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marco Motor Madiun. Dengan demikian kepada pihak perusahaan perlu memperhatikan ide-ide dari karyawan agar karyawan tidak merasa enggan untuk menyalurkan ide, memperhatikan secara personal, bersedia mendengarkan kesulitan para karyawan, memberikan nasihat yang berguna untuk pengembangan diri karyawan, serta meningkatkan semangat karyawan agar mampu bekerja lebih giat lagi.
2. Karyawan di PT Marco Motor Madiun disarankan untuk lebih meningkatkan kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan yang cepat, hal ini mengacu pada nilai rata-rata *item* pernyataan tentang penyelesaian pekerjaan dengan cepat. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sebesar 3,60 karena dalam perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga perusahaan

dapat semakin berkembang, dan dapat meningkatkan kualitas kehidupan karyawan

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Frisztado. (2010). Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F. Diakses dari <http://frisztado.wordpress.com/2010>, pada tanggal 9 Juni 2021.
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes dan Cardoso, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kharis, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1: 1-9
- Lufitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diunduh dari <https://eprints.uny.ac.id/15564/1/Resti%20Lafitasari%2011409134039%20.pdf>, pada tanggal 19 Januari 2021.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- Pakpahan, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diunduh dari https://eprints.uny.ac.id/46175/1/RicoDuoctoPakpahan_12808141082.pdf , pada tanggal 21 Januari 2021.
- Permana, Puspa, Lisnawati dan Wahyudi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang*. Jurnal Ilmiah: Manajemen dan Bisnis. Vol 3 No. 1, Maret 2017.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Ruky. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sinaga dan Sulandari. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro. Diunduh dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/20884/19572>, pada 19 Januari 2021.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke- 14 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyatmiyah. (2013). *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul*, Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol 2, No. 2. 2013 : 87-93.
- Tampubolon dan Biatna, D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Yang Telah*

Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Yukl, G.(2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Zulfitrianti. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Diunduh dari <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/10423>, pada 20 Januari 2021.