



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Leadership Style, Motivation, dan Discipline* Terhadap *Employee Performance* Telaah Pada Karyawan PT Jakarana Tama”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berjenis kelamin pria, sebanyak 113 orang atau sebesar 83%.
 - b. Berstatus sudah menikah, sebanyak 90 orang atau sebesar 66%.
 - c. Rentang usia 25-30 tahun, sebanyak 58 orang atau sebesar 43%.
 - d. Pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 74 orang atau sebesar 55%.
 - e. Lama bekerja 1-3 tahun, sebanyak 70 orang atau sebesar 54%.
 - f. Bekerja di PT Jakarana Tama
 - g. Memiliki jabatan sebagai operator, sebanyak 89 orang atau sebesar 65%.
 - h. Bekerja di departemen *noodle*, sebanyak 27 orang atau sebesar 20%.

H1: *Leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,141 > 1,65639$ yang menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti. Setiap kenaikan satu unit dari variabel independen akan menghasilkan kenaikan pada variabel dependen.

H2: *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,140 > 1,65639$ yang menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti. Setiap kenaikan satu unit dari variabel independen akan menghasilkan kenaikan pada variabel dependen.

H3: *Discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,022 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,319 > 1,65639$ yang menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti. Setiap kenaikan satu unit dari variabel independen akan menghasilkan kenaikan pada variabel dependen.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *employee performance* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah EP4 dengan nilai 4,831. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka sudah memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan yang diberikan. Menurut Dessler (2017) untuk menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan materi training, biasanya HRD melakukan analisa. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menerapkan *training & development* yang dengan lima tahap analisa *training process* menurut *The ADDIE model* dari Dessler (2017) yaitu, menganalisis kebutuhan *training*, merancang program *training* secara keseluruhan, merancang materi *training*, implementasi *training* (*on the job training, apprentice training, informal learning, job instruction training, lectures, programmed learning, audiovisual-based training, vestibule training, electronic performance support system, videoconferencing, computer-based training, simulated training, cross training*) dan evaluasi keefektifan *training*.
2. Hasil dari penelitian variabel *leadership style* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah LS4 dengan nilai 5,037. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka merasa pimpinan saya memberikan arahan tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan dengan baik. Peneliti menyarankan

kepada perusahaan untuk menerapkan *transformational leadership*. Menurut DuBrin (2013) *transformational leadership* adalah jenis *leadership style* dengan cara menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan sendiri dan mampu memiliki pengaruh mendalam dan luar biasa pada pengikutnya. Dalam hal yang mendukung pekerjaan, *transformational leadership* harus menjaga hubungan komunikasi agar tetap terbuka sehingga anggota merasa bebas untuk berbagi ide dan *leader* dapat langsung menerima ide unik yang dikemukakan anggotanya. Berikut adalah beberapa cara menjalankan *transformational* yaitu dengan meningkatkan *awareness* karyawan, membantu karyawan menyadari kepentingan organisasi, membantu karyawan untuk tidak cepat puas, membantu anggotanya untuk mengerti dan menerima perubahan yang dibuat, mencari *leader* yang peka akan keadaan sekitar, menanamkan rasa kepemilikan dan keterlibatan, melihat perspektif secara lebih luas dan dari segala sudut, menanamkan rasa kepercayaan dengan transparansi, dan memusatkan perhatian pada bidang yang paling membutuhkan perubahan.

3. Hasil dari penelitian variabel *motivation* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah MT2 dengan nilai 4,801. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka yakin, kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan prestasi karyawan. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk melakukan *performance appraisal*. *Performance Appraisal* diperlukan untuk mengkaji perilaku serta kontribusi prestasi kerja pekerja dalam organisasi. Selain untuk memperbaiki kinerja karyawan, kegiatan penilaian

kinerja ini dapat bertujuan untuk memotivasi karyawan atas hasil kinerja yang telah dicapai. Orang ingin dilihat sebagai pekerja yang baik, oleh karena itu hasil *appraisal performance* dapat menjadi cara karyawan untuk menunjukkan *performance* mereka sebenarnya. Pada akhirnya penilaian kinerja dapat mendorong karyawan untuk meraih capaian kinerja yang terbaik. Berikut adalah ilustrasi formulir penilaian kinerja tahunan:

FORM PENILAIAN KINERJA TAHUNAN																																																																
Karyawan Staff																																																																
IDENTITAS PEKERJA			1. PENILAI 1 (Atasan Langsung)		: Imas Puspitasari			4																																																								
Nama			Mr. / Ms. X		PENILAI 2 (Ka.Dept.)			: Devi Nugrahayu																																																								
Bagian			Admin Tender		PENILAI 3 (General Manager)			: Roes Arief Budiman																																																								
Dept.			Marketing - Tender Admin		Periode Penilaian			: 1 Tahun (Jan - Des 2011)																																																								
Masa kerja			11 Bulan / Oct'2010		Tanggal Penilaian			: Des 2011																																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">KRITERIA PENILAIAN</th> <th rowspan="2">Bobot</th> <th colspan="2">2. Penilai 1 (50%)</th> <th colspan="2">5. Penilai 2 (30%)</th> <th colspan="2">Penilai 3 (20%)</th> </tr> <tr> <th>G</th> <th>G x B</th> <th>G</th> <th>G x B</th> <th>G</th> <th>G x B</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Kualitas Kerja</td> <td>25</td> <td>4</td> <td>100</td> <td>3</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>2. Kepatuhan</td> <td>25</td> <td>3</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>3. Kerjasama / Team Work</td> <td>25</td> <td>4</td> <td>100</td> <td>3</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>4. Inisiatif</td> <td>25</td> <td>3</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>JUMLAH</td> <td>100</td> <td></td> <td>Sub Total 1</td> <td>350</td> <td>Sub Total 2</td> <td>300</td> <td>Sub Total 3</td> <td>300</td> </tr> </tbody> </table>										KRITERIA PENILAIAN	Bobot	2. Penilai 1 (50%)		5. Penilai 2 (30%)		Penilai 3 (20%)		G	G x B	G	G x B	G	G x B	1. Kualitas Kerja	25	4	100	3	75	3	75	2. Kepatuhan	25	3	75	3	75	3	75	3. Kerjasama / Team Work	25	4	100	3	75	3	75	4. Inisiatif	25	3	75	3	75	3	75	JUMLAH	100		Sub Total 1	350	Sub Total 2	300	Sub Total 3	300
KRITERIA PENILAIAN	Bobot	2. Penilai 1 (50%)		5. Penilai 2 (30%)		Penilai 3 (20%)																																																										
		G	G x B	G	G x B	G	G x B																																																									
1. Kualitas Kerja	25	4	100	3	75	3	75																																																									
2. Kepatuhan	25	3	75	3	75	3	75																																																									
3. Kerjasama / Team Work	25	4	100	3	75	3	75																																																									
4. Inisiatif	25	3	75	3	75	3	75																																																									
JUMLAH	100		Sub Total 1	350	Sub Total 2	300	Sub Total 3	300																																																								
PENILAIAN ABSENSI & DISIPLIN (Diisi oleh HRD)				Score = [Sub Total 1 x 50%] + [Sub Total 2 x 30%] + [Sub Total 3 x 20%]																																																												
				Score = 175 90 = 325																																																												
Datang Lambat / Lupa Catat				Final Grade / NILAI AKHIR : Score - Potongan Absensi & Disiplin																																																												
Sakit				D																																																												
Ijin				275																																																												
Mangkir				7																																																												
Surat Teguran				Catatan : Pekerja yang mendapat Surat Peringatan tidak berhak mendapat Final Grade "B"																																																												
Surat Peringatan																																																																

Sumber: Karyaone (2019)

Gambar 5.1 Ilustrasi Form Penilaian Kinerja Tahunan

4. Hasil dari penelitian variabel *discipline* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah DC1 dengan nilai 4.765. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka merasa sudah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Dengan uraian diatas peneliti menyarankan untuk lebih meningkatkan *discipline* seperti menurut Rosadian (2013), yaitu dengan kepemimpinan yang tegas dalam melakukan tindakan pendisiplinan, pemberian sanksi hukuman atas pelanggaran, sikap adil seorang pemimpin dalam memberi

sanksi hukuman, pengawasan oleh pemimpin, dan meningkatkan kenyamanan area kerja.

5.5.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel independen yang berhubungan maupun dapat mempengaruhi *employee performance*. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *employee performance*, yaitu *job satisfaction* dalam jurnal Khan, Malik, dan Janjua (2019), dan *job redesign* dalam jurnal Siengthai dan Pilangram (2016).
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah reponden karyawan PT Jakarana Tama di Jakarta dan Medan.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda yang bergerak di sektor pertambangan, retail, dan perbankan.

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A