

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Kemajuan yang terjadi pada saat ini menjadikan keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan cukup penting fungsinya, karena seorang pemimpin tidak dapat melaksanakan kegiatan organisasi secara mandiri. Pemimpin membutuhkan bantuan dari orang lain, termasuk karyawan. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia melalui pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan juga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam segala aspek seperti perencanaan, pengembangan dan pemilihan kandidat. sumber daya masa depan karena sumber daya manusia hari ini adalah dasar bagi kemajuan perusahaan (Pratama, 2020).

Showroom Dwi Jaya Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif salah satunya bidang jual beli motor dan juga mobil. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2004 yang dipimpin oleh bapak Dwi Yusputra. Produk otomotif yang dijualnya mulai dari beragam merek motor seperti honda, vario, beat dll. Showroom ini memiliki kantor pusat di Jalan Raya Kutabummi, Tangerang. Dalam melakukan kegiatan jual belinya, Showroom Dwi Jaya Motor ini juga bekerja sama dengan berbagai macam leasing seperti Mandiri Utama Finance, FIF group, BAF Finance, dan juga Adira Finance untuk menunjang keberlangsungan jual beli antar *customer* (Dwi Jaya Motor, 2021).

Menurut Luther Gullick dalam Sardimi (2020), manajemen menjadi suatu bidang ilmu yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Definisi ini mengandung arti bahwa manajemen adalah suatu bidang ilmu yang mempelajari mengenai bagaimana dan mengapa orang-orang

bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan. Kristiawan et al., (2017), manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*planing, organizing, actuating, controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

In-depth interview menunjukkan hasil yang telah dilakukan penulis dalam menemukan sebuah fenomena, bahwasanya terdapat hubungan leadership style, motivation, discipline terhadap employee performance pada CV.Showroom Dwi Jaya Motor Tangerang. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel *motivation* dan *discipline* memiliki pengaruh *negatif* terhadap *employee performance*. Sedangkan variabel *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*.

Berdasarkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan IBM SPSS 25, dan dari hasil penelitian uji multikolonieritas yaitu pada penelitian yang dilakukan tidak terjadi multikolonieritas. Dan hal ini didukung dengan hasil penelitian model regresi ini karena memenuhi asumsi yang normal karena data yang telah disesuaikan dengan ketentuan pada grafik histogram serta juga grafik *scatter plot* data yang menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonalnya. Lalu berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul “Analisis Pengaruh *Leadership Style, Motivation, dan Discipline* Terhadap *Employee Performance* pada CV. Showroom Dwi Jaya Motor Tangerang” dengan ini peneliti menarik beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang didapatkan dengan penyebaran kuesioner kepada 67 karyawan pada uji main test dapat ditarik kesimpulan, mayoritas pada penelitian ini yaitu:
 - a. Masa kerja 3-5 tahun, yaitu memiliki jumlah responden sebanyak 39 orang atau sebesar 58.2%.

b. Bekerja pada divisi marketing, yaitu memiliki jumlah responden sebanyak 46 orang atau sebesar 68.7%.

c. Berusia 25-30 tahun, yaitu memiliki jumlah responden sebanyak 33 orang atau sebesar 49.3%.

d. Berjenis kelamin perempuan, yaitu memiliki jumlah responden sebanyak 37 orang atau sebesar 55.2%.

2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. H1: *Leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada CV. Showroom Dwi Jaya Motor. Pada uji statistik ini menunjukkan tingkat signifikan dibawah 0.05. Dan hal ini didukung dengan hasil dari tHitung yang dimiliki sebesar 2.159 karena nilai ini lebih besar daripada tTabel 1.6690. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti.

b. H2: *Motivation* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance* pada CV. Showroom Dwi Jaya Motor. Pada uji statistik ini menunjukkan tingkat signifikan diatas 0.05. Dan hal ini didukung dengan hasil dari tHitung yang dimiliki sebesar -1,533 karena nilai ini lebih kecil daripada tTabel 1.6690. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa *leadership style* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* terbukti.

c. H3: *Discipline* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance* pada CV. Showroom Dwi Jaya Motor. Pada uji statistik ini menunjukkan tingkat signifikan diatas 0.05. Dan hal ini didukung dengan hasil dari tHitung yang dimiliki sebesar -0.641 karena nilai ini lebih kecil daripada tTabel 1.6690. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_a

ditolak dan H0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa leadership style berpengaruh negatif terhadap *employee performance* terbukti.

5.2 Saran

5.2.1 Saran yang diberikan untuk perusahaan

Berdasarkan hasil yang telah peneliti lakukan, bahwasanya terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *leadership style* terdapat jawaban responden yang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai mean terendah yakni indikator LS3 dengan nilai mean 5,552 yang dimana karyawan memberi pernyataan bahwasanya atasan mereka selalu membagi tugas secara adil. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menerapkan *transformational leadership*. Menurut Indriati et al., (2019), bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu gaya *transformational* karena akan memberi kepercayaan yang akan tumbuh dari anggota organisasi kepada pemimpinnya, pimpinan menerapkan keadilan dengan baik diperusahaan serta para anggota organisasi juga menyimpan suatu rasa kehormatan kepada pemimpin. Anggota organisasi juga harus memiliki loyalitas dan setia kepada pemimpinnya karena hal ini memberikan rangsangan untuk para karyawan agar bisa berkontribusi secara baik untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Peneliti juga memberikan saran kepada perusahaan harus bisa membuat para karyawan merasa sudah diberikan yang terbaik dan meyakinkan bawahan agar percaya dengan pimpinan, perusahaan bisa melakukan beberapa hal seperti tidak melakukan sesuatu yang pilih kasih perihal pembagian tugas, hal itu bertujuan agar supaya karyawan bisa merasa dihargai dan merasa diberlakukan sama rata dengan karyawan yang lain, menegakkan dan bersikap adil dalam pembagian libur seperti memberikan sanksi tidak diberikan jatah libur dengan alasan apapun dan jika melanggar

diberikan teguran yang tegas atau bisa dibuatkan *jobdesc* sesuai dengan jumlah beban pekerjaannya yang sudah dibicarakan secara dua belah pihak dengan bijaksana supaya dalam pemabagian tugas tidak ada lagi karyawan yang merasakan ketidakadilan. CV Showroom Dwi Jaya Motor juga harus melakukan penilaian kinerja disetiap bulannya untuk bisa meninjau dan mengidentifikasi *employee performance*, selain itu juga fungsi dari penilaian tersebut bisa mendorong karyawan yang penilaiannya kurang baik agar bisa memperbaiki dan mencapai kinerjanya dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *motivation* pada indikator yang memiliki mean terendah yakni MT2 dengan nilai 5,731. Pada indikator tersebut karyawan menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan standar kualitas hidup yang baik. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi seperti yang dikatakan oleh Norbaiti et al.,(2021), salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien yaitu bukan hanya seperti gaji dan insentif saja, tetapi juga harus memberikan sebuah perhatian atau penghargaan seperti diberikan kenaikan gaji untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan supaya karyawan terus meningkatkan kemampuan serta motivasi yang dimilikinya. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas sepertinya perusahaan harus memberikan memperbaiki kekurangan saat ini serta karyawan yang bekerja pun merasa nyaman dan merasa dihargai oleh pimpinan, cara ini bisa dilakukan oleh perusahaan seperti menaikkan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerjanya, lalu perusahaan bisa memberikan penghargaan berupa insentif yang layak agar karyawan bisa termotivasi dalam meraih target yang ditentukan perusahaan dan selalu termotivasi serta semangat dalam bekerja ataupun perusahaan bisa memberikan sekedar pujian kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali

sebagai bentuk rasa perhatian perusahaan terhadap karyawan, dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan menjamin komunikasi antar rekan kerja bisa berjalan dengan baik cara ini bisa dilakukan dengan adanya pengontrolan supaya karyawan satu dengan yang lain bisa merasa senang, nyaman dalam bekerja dan tidak terlibat konflik.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *discipline* terdapat jawaban responden yang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai mean terendah yakni indikator DC2 dengan nilai mean 5,701 yang dimana karyawan meninggalkan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan discipline seperti yang dikatakan oleh Syafrina Nova (2017), meningkatkan keteladanan yang baik seperti memiliki tingkat kedisiplinan yang baik untuk dirinya sendiri, jujur dan juga adil supaya karyawan dapat bekerja dengan semangat, mengikuti aturan perusahaan dan bersungguh-sungguh, lalu memberikan kesejahteraan kepada karyawan terhadap hasil kinerjanya untuk perusahaan, bisa menciptakan suatu tindak disiplin dimanapun terutama dilingkungan kerja. Demikian, saran peneliti kepada perusahaan harus bisa memberikan sanksi untuk karyawan yang sering datang terlambat dan jika hal itu dilakukan oleh karyawan secara berturut-turut perusahaan sebaiknya menggunakan alat yang bisa digunakan oleh karyawan untuk absen datang ataupun absen pulang agar dapat mengetahui karyawan yang tidak melakukan absensi karena meninggalkan pekerjaan sebelum waktu pulang tiba, perusahaan harus bisa membuat suasana kerja yang tenang dan tidak terjadi kebisingan yang berakibat dapat mengganggu rekan kerja lainnya, serta memastikan karyawan merasa nyaman didalam perusahaan dan kalau bisa dibuat peraturan untuk tetap menjaga ketenangan dalam bekerja supaya tidak mengganggu fokus rekan kerja yang lain.

4. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *employee performance* terdapat jawaban responden yang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai mean terendah yakni indikator EP1 dengan nilai mean 5,895 yang dimana karyawan memiliki kemampuan dalam membuat rencana kerja. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk mengadakan pembinaan atau pelatihan yang dibuat menggunakan powerpoint dan dilakukan diperusahaan, karena jika mendatangkan seseorang untuk mengadakan seminar perusahaan belum dapat menyiapkan budget untuk kegiatan tersebut. Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan yang memiliki pengaruh besar mengenai kemajuan serta keberhasilan perusahaan, atau bisa dibuat semacam standarisasi kerja yang dimana karyawan harus bisa mengerti dalam menjalankan serta praktek nya didalam lingkungan kerja dan merealisasikan metode penilaian kinerja agar seluruh karyawan bisa ter-struktur dengan baik serta bisa menaikkan *employee performance* diperusahaan tersebut.

5.2.2 Saran Penulis untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti, maka peneliti akan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti pada industri atau bidang perusahaan jasa, makanan ataupun perbankan.
2. Peneliti memberi saran kepada penelitian selanjutnya agar bisa memperoleh jumlah responden yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian ini agar menjadikan penelitian selanjutnya bisa menghasilkan yang lebih baik lagi.
3. Peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel *independen* yang lain, tentunya yang berhubungan dengan *employee performance* supaya penelitian mengenai kinerja

karyawan lebih banyak lagi, contoh variabel yang mungkin bisa digunakan dalam mempengaruhi *employee performance* yaitu seperti *work environment* dan *organizational culture* didalam jurnal Pawirosumarto et al., (2017).

4. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan marital status dan pendidikan terakhir pada profil responden, karena dengan adanya perbedaan tersebut bisa menimbulkan pandangan atau persepsi yang berbeda.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa variabel *motivation* dan *discipline* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*, sebab itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek peneliti yang lain.

5.3 Limitasi Penelitian

Pada penelitian ini kekurangan yang ditemukan oleh peneliti, karena berdasarkan olah data yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya didalam penelitian ini terdapat kekurangan serta banyaknya kelemahan yang dihasilkan, yang pertama pada jumlah responden atau sample yang kurang banyak, lalu ketika melakukan pengolahan data terdapat penjelasan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel secara simultan, lalu terdapat data yang H0 diterima (tidak ada pengaruh variabel *independen* terhadap *dependen*) dan hal ini disebabkan mungkin karena jawaban yang diterima dari hasil sistem SPSS memiliki nilai yang kuat terhadap indikator yang didukung oleh peneliti. Besar harapan peneliti untuk penelitian selanjutnya agar bisa menyempurnakan penelitian ini.