

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diteliti oleh penulis yang berjudul “ANALISIS PENGARUH *LEADERSHIP STYLE*, *MOTIVATION*, DAN *DISCIPLINE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN OMBILIN” maka dari itu penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari data kuisioner yang telah disebar oleh penulis kepada karyawan, maka jika dilihat dari mayoritas responden didalam penelitian ini adalah:
 - a. Berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 97 Orang atau sebesar 91,5%
 - b. Rentang umur 28-32 tahun yaitu sebanyak 34 Orang atau sebesar 32,1 %
 - c. Pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 45 Orang atau sebesar 42,5%
 - d. Lama bekerja 5 tahun yaitu sebanyak 86 Orang atau sebesar 81,1 %
 - e. Divisi operasi yaitu sebanyak 50 Orang atau sebesar 47,2%
 - f. Level jabatan staff yaitu sebanyak 81 Orang atau sebesar 76,4%
2. Kesimpulan berdasarkan hasil dari hipotesis

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

Variabel *leadership style* terhadap variabel *employee performance* memiliki nilai signifikan yaitu 0.000 yang dimana artinya nilai tersebut dikehendaki karena $< 0,050$. Nilai t-hitung mutlak yang menunjukkan nilai 5,554, yang dimana bahwa nilai ini lebih besar dari t-tabel yaitu 1,65639. Oleh karena ini, maka H_A diterima dan H_0 ditolak. Dan dari itu maka disimpulkan jika variabel *leadership style* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

H2 : *Motivation* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*

Variabel *motivation* terhadap variabel *employee performance* memiliki nilai signifikan yaitu 0.412 yang dimana artinya nilai tersebut tidak dikehendaki karena $> 0,050$. Nilai t-hitung mutlak yang menunjukkan nilai sebesar -0,824 , yang dimana diketahui bahwa nilai ini lebih kecil dari t tabel yaitu 1,65639. Oleh karena ini, maka H_A ditolak dan H_0 diterima. Dan dari itu maka disimpulkan jika variabel *leadership style* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

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

Variabel *discipline* terhadap variabel *employee performance* memiliki nilai signifikan yaitu 0.002 yang dimana artinya nilai tersebut dikehendaki karena $< 0,050$. Nilai t-hitung mutlak yang menunjukkan nilai 3.226 , yang dimana bahwa nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 1,65639. Oleh karena itu H_A diterima dan H_0 ditolak. Maka, dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *discipline* berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk perusahaan

a. *Leadership style*

Berdasarkan pada hasil dari penelitian variabel *leadership style* indikator yang mempunyai nilai *mean* rendah adalah LS1 dengan nilai 5,754. Pada indikator tersebut karyawan menyatakan bahwa atasan selalu memberikan solusi pada Penyelesaian konflik antar karyawan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka dari itu, peneliti memberikan saran untuk menerapkan *transformasional leadership*. Menurut Satriyo (2016), gaya kepemimpinan yang mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan salah satunya adalah dengan gaya kepemimpinan *transformasional* yang digambarkan sebagai gaya kepemimpinan atau *leadership style* yang mampu memotivasi atau membangkitkan semangat karyawan, sehingga nantinya dapat berkembang dan dapat mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari yang diperkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin *transformasional* memiliki rasa kepercayaan, kesetiaan keagungan dan hormat terhadap atasannya.

b. *Motivation*

Berdasarkan pada hasil penelitian variabel *motivation* indikator yang mempunyai nilai *mean* terendah adalah M5 dengan nilai 5,669. Pada indikator ini para karyawan menyatakan bahwa mereka yakin jika kenaikan pangkat serta promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut peneliti memberikan saran

kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi. Menurut Anindita (2021) dengan menjaga hubungan sosial antara karyawan dan perusahaan dengan menjalin komunikasi, dan mengapresiasi pekerjaan dari karyawan dengan cara memberikan insentif bulanan, bonus tahunan maupun kenaikan pangkat jika memang kinerja karyawan sangat baik. Hal tersebut dapat mendorong motivasi dari karyawan dikarenakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan sangatlah besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. *Discipline*

Berdasarkan pada hasil dari penelitian variabel *discipline* indikator yang mempunyai nilai *mean* rendah adalah D4 dengan nilai 5,933. Pada indikator tersebut karyawan menyatakan bahwa karyawan meninggalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan disiplin. Seperti yang dinyatakan oleh Nova Syafrina (2017), Bahwa dengan keteladanan seorang atasan yang adil dan jujur, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

d. *Employee performance*

Berdasarkan pada hasil dari penelitian variabel *employee performance* indikator yang mempunyai nilai *mean* rendah adalah EP3 dengan nilai 5,509. Pada indikator tersebut karyawan menyatakan bahwa karyawan

dapat menyelesaikan jadwal yang tidak terduga tepat waktu. Perusahaan diharapkan untuk dapat menyusun waktu dalam membagi tugas pada karyawan, sehingga tidak terjadinya jadwal yang tidak terduga dan karyawan dapat menyelesaikan jadwal yang sudah diberikan tepat pada waktunya. Dengan begitu, maka para karyawan akan merasa pekerjaan yang dikerjakan mereka memang sudah sesuai.

5.2.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan masukan berupa saran bagi penelitian yang akan datang nantinya, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel independen yang mampu mempengaruhi *employee performance*. Adapun variabel independen yang dimaksud dapat berupa *job satisfaction* di dalam jurnal Khan, Malik dan Janjua (2019), dan kemudian ada *job redesign* di dalam jurnal Siengthai dan Pilangram (2016).
2. Saran kedua yang diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti selanjutnya dapat lebih memperluas populasi penelitian dengan cara menambahkan jumlah dari responden.
3. Untuk saran yang terakhir peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dari industri kelistrikan.