

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Leadership Style*, *Motivation*, Dan *Discipline* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Bimaruna Jaya” peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel *leadership style* terdapat pengaruh secara positif terhadap variabel *employee performance* dikarenakan ditunjukkan dengan nilai t-hitung 3.049 yang berarti  $>$  dari t-tabel dengan nilai sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar 0.003 yang berarti  $<$  dari 0.05. Melalui hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *leadership style* merupakan variabel yang penting untuk meningkatkan *employee performance*.
2. Untuk variabel *motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance* dikarenakan ditunjukkan dengan nilai t-hitung 0.309 yang berarti  $<$  dari t-tabel dengan nilai sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar 0.758 yang berarti  $>$  dari 0.05. Melalui hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *motivation* adalah variabel yang berpengaruh untuk dapat meningkatkan *employee performance* di perusahaan.
3. Untuk variabel *discipline* terdapat pengaruh yang secara positif terhadap variabel *employee performance* dikarenakan ditunjukkan dengan nilai t-hitung 7.220 yang berarti  $>$  dari t-tabel dengan nilai sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti  $<$  dari 0.05. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *discipline* tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap *employee performance*.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data uji variabel yang dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa *leadership style* memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Dengan melihat hasil uji variabel *leadership style* dengan nilai mean terendah yaitu pada indikator L2 dengan pernyataan “Atasan saya merasa percaya diri dalam mengambil setiap keputusan dengan tepat”, maka untuk variabel *leadership style* di perusahaan terlihat bahwa para karyawan merasa bahwa atasan mereka tidak percaya diri dalam mengambil keputusan dengan tepat sehingga hal itu membuat karyawan merasa tidak yakin akan keputusan yang diambil tersebut. Melihat dari hasil diatas, bahwa L2 dengan pernyataan “Atasan saya merasa percaya diri dalam mengambil setiap keputusan dengan tepat” memiliki nilai *mean* terendah yang dapat diartikan mayoritas karyawan merasa kurang pada indikator tersebut.

Maka perusahaan PT. Bimaruna Jaya dapat memberikan perhatian khusus untuk hal ini agar dapat meningkatkan *leadership* sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan *employee performance* juga. Atasan pada perusahaan dapat mencoba untuk berdiskusi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam keputusan tersebut dan berdiskusi dengan mereka tentang keputusan apa yang paling baik untuk perusahaan, sehingga atasan pun pastinya akan lebih percaya diri untuk mengambil keputusan jika keputusan tersebut telah disetujui oleh berbagai pihak yang terlibat.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa *motivation* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isnaini Diana (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV

Surabaya)” yang menjelaskan bahwa variabel *motivation* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. Dengan melihat hasil uji variabel *motivation* dengan nilai mean terendah yaitu pada indikator M4 dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan”. Berdasarkan dari hasil *In depth Interview* ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja dikarenakan jaminan kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan resiko yang mereka hadapi di perusahaan serta upah yang tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan. Akan lebih baik jika perusahaan dapat memberikan jaminan kesehatan yang sesuai dengan resiko yang dimiliki oleh karyawan, mengingat bahwa PT. Bimaruna Jaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi dan pergudangan yang memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi, dan juga perusahaan dapat memberikan karyawan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah karyawan hasilkan. Dimana berdasarkan pernyataan diatas peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan *employee performance* juga. Menurut Taufik (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa *discipline* memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Dengan melihat hasil uji variabel *discipline* dengan nilai mean terendah yaitu pada indikator D5 dengan pernyataan “Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantor”, maka untuk variabel *discipline* di perusahaan terlihat bahwa para karyawan tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Berdasarkan

hasil dari *in depth interview* yang peneliti lakukan, karyawan masih sering kali



**UMN**

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

terlambat untuk datang ke kantor dan bahkan terkadang pulang lebih awal dibandingkan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, Karyawan juga menyatakan bahwa pernah melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi atasan. Melihat dari hasil diatas, bahwa D5 dengan pernyataan “Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantor” memiliki nilai *mean* terendah yang dapat diartikan mayoritas karyawan merasa kurang pada indikator tersebut. Maka perusahaan PT. Bimaruna Jaya dapat memberikan perhatian khusus untuk hal ini agar dapat meningkatkan *discipline* sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan *employee performance* juga. PT. Bimaruna Jaya dapat meningkatkan disiplin dengan cara memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dengan memberikan pemotongan gaji hingga pemecatan untuk pelanggaran yang serius, atasan juga harus melakukan pengawasan kepada karyawan ketika menjalankan tugasnya sehingga hal yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.

### **5.2.2 Saran penulis Untuk Penelitian Selanjutnya**

Dengan berdasarkan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan, beberapa saran yang dapat peneliti berikan yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan objek yang berbeda baik dalam industri atau sektor atau berbeda perusahaan untuk di penelitian selanjutnya.
2. Menggunakan *independent variable* yang berbeda atau ditambahkan *independent variable* yang berhubungan dengan *employee performance*, sehingga di penelitian selanjutnya dapat melihat lebih banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance* di sebuah perusahaan.
3. Mendapatkan responden dengan jumlah yang lebih banyak atau lebih besar sehingga di penelitian selanjutnya dapat mendapatkan data dan hasil yang lebih baik.
4. Melakukan *in-depth interview* dengan lebih baik dan menggunakan pertanyaan

terbuka.

5. Melihat hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan pada penelitian ini, variabel *motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, maka untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel atau objek penelitian yang berbeda
6. Peneliti selanjutnya dapat mempertajam penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan.

