

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,041 > 1,982$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,044 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,198 > 1,982$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,203 < 1,982$) atau nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,232 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

- d. Gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($141,487 > 2,687$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini dan perlu diperhatikan oleh peneliti yang akan datang adalah sebagai berikut: Variabel dalam penelitian ini hanya menjelaskan nilai *Adjusted R₂* sebesar 0,789 (78,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 78,9% sementara variasi variabel kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 21,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.3. Saran

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan diketahui bahwa nilai item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan terkecil adalah sebesar 3,63. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta agar dapat menciptakan dan membangkitkan gaya kepemimpinan yang kuat bagi karyawan. Seperti hasil penelitian ini gaya kepemimpinan sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Profesionalisme

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap profesionalisme diketahui bahwa nilai item pertanyaan variabel profesionalisme terkecil adalah sebesar 3,68. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pada PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta perlu upaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan melaksanakan pelatihan secara berskala guna meningkatkan rasa profesionalisme dalam bekerja, dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta.

c. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dari 3 variabel yang dinilai paling rendah dari responden adalah disiplin kerja. Dapat diketahui bahwa nilai item pertanyaan terendah variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,65 dari pernyataan ke 1 yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta harus lebih memperhatikan ketepatan waktu pada saat jam masuk kerja. Seperti secara berskala perusahaan memantau absensi agar

karyawan yang terlambat dapat ditindak lanjuti. Untuk meningkatkan disiplin kerja, manajemen disarankan untuk memberikan sanksi lebih atau teguran terhadap para karyawan.

- d. Diperlukan adanya usaha dan upaya dari manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel disiplin kerja. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut, maka dapat diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.