

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,955) > t_{tabel} (1,980)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste Bantul Yogyakarta. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis bernilai positif sebesar 0,293 hal ini berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain tetap.
1. Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,400 > 0,05$ dan $t_{hitung} (-0,846) < t_{tabel} (1,980)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste Bantul Yogyakarta. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai negatif sebesar -0,107 hal ini berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,107 dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4,811) > t_{tabel} (1,980)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste Bantul Yogyakarta. Nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,547 hal ini berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,547 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Hasil pengujian koefisien regresi secara simultan atau bersama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste Bantul Yogyakarta. Atau dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan (bersama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,395 dimana mengandung pengertian bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,5% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadikan adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini hanya pada hari itu saja bukan secara berkelanjutan dalam suatu periode tertentu.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, sehingga tidak bisa mendeskripsikan kondisi secara spesifik dan terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti bagi pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Perusahaan
 - a. UMKM Ariani Modiste harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan demokratis yang ada dalam perusahaan, karena variabel ini pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis yang harus ditingkatkan adalah :
 - 1) Pemimpin harus selalu terbuka dan senang apabila menerima saran, pendapat atau bahkan kritik dari karyawannya. Dapat

dilakukan dengan membuat kotak kritik dan saran menggunakan sistem online.

- 2) Pemimpin harus selalu mengutamakan kerjasama dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan. Dapat dilakukan dengan *workgroup* atau tim kecil untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
 - b. UMKM Ariani Modiste harus terus berinovasi untuk terus meningkatkan motivasi karyawannya, misalnya pemimpin harus lebih menghargai hasil kerja karyawannya serta memberi respect pada karyawan. Dapat dilakukan dengan pemberian insentif apabila karyawan mampu mencapai target produksi.
 - c. UMKM Ariani Modiste harus lebih meningkatkan disiplin kerja karyawannya, dengan membuat peraturan-peraturan secara tertulis, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak dan dapat mengurangi perilaku-perilaku yang tidak etis yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, bertujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kemampuan mengukurnya jauh lebih baik.

- b. Kontribusi gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini masih cukup rendah, sehingga peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan analisis variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan misalnya stres kerja, komitmen, lingkungan kerja, dan lainnya.
- c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.