

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,376 dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,353 dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,067 dan signifikan sebesar $0,597 > 0,05$ sehingga hipotesis ketiga ditolak.
4. Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $26,799 > F \text{ tabel } (2,77)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat diterima.

5. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda didapatkan nilai R Square sebesar 0,567 yang berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin memiliki sumbangsih sebesar 56,7% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 43,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, dapat diajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya dan untuk pihak – pihak yang berkepentingan. Beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark. Adapun saran yang diajukan kepada perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,55 yaitu item GKD1”Atasan melibatkan karyawan dalam membuat keputusan maupun berktivitas bersama dalam melalukan keputusan” yang berarti gaya kepemimpinan atasan dalam membuat keputusan maupun berktivitas bersama terhadap bawahan sudah cukup baik. Sedangkan item pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki nilai terendah adalah

GKD3” Atasan mendengarkan kritik, saran, dan pendapat bawahan” dengan nilai 4,42 hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atasan mendengarkan kritik dan pendapat bawahan masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian bahwa perusahaan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis dalam membuat keputusan dan berkolaborasi bersama terhadap bawahan, tetapi masih perlu meningkatkan gaya kepemimpinan mendengar kritik dan pendapat bawahan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel motivasi didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,50, yaitu item pernyataan M1” Gaji dan tunjangan yang diterima sudah sesuai yang saya harapkan” yang artinya gaji dan tunjangan yang diberikan sudah sangat baik. Sedangkan item pernyataan variabel motivasi yang memiliki nilai terendah adalah M3” Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan peluang untuk naik jabatan terbuka bagi semua karyawan” dengan nilai 4,18 hasil ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan promosi jabatan secara menyeluruh masih kurang memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan pemberian gaji dan tunjangan serta meningkatkan pemberian penghargaan dan promosi jabatan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi

- c. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel disiplin didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,48 yaitu item pernyataan D3 “Saya melaksanakan semua aturan dan bertekad tidak melanggar peraturan perusahaan” dan item pernyataan D4” Saya mengenakan seragam dan tanda pengenal di perusahaan” yang berarti penerapan peraturan sudah dijalankan dengan baik. Sedangkan item pernyataan variabel disiplin yang memiliki nilai terendah adalah D2” Saya selalu bertingkah laku dan berpakaian sopan di dalam perusahaan” dengan nilai 4,32 hasil ini menunjukan bahwa tingkah laku dan berpakaian sopan didalam perusahaan kurang memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan kesadaran karyawan untuk tidak melanggar peraturan dan mengenakan tanda pengenal diperusahaan serta meningkatkan tingkah laku dan berpakaian sopan diperusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.
- d. Berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan didapatkan nilai tertinggi sebesar 4,55 yaitu K1 “Kuantitas kerja saya meningkat dan selalu menetapkan target dalam bekerja” dan K2” Hasil pekerjaan saya sesuai standar kualitas” yang berarti sebagian besar karyawan mempunyai target dalam bekerja dan stardart kualitas. Sedangkan item pernyataan variabel yang memiliki nilai terendah adalah KK4” Saya selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan

pekerjaan” dengan nilai 4,50. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan sudah cukup memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kinerja karyawan secara keseluruhan sudah cukup baik, tetapi masih terdapat faktor yang perlu dipertimbangkan dan ditingkatkan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh. Pada penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin memberikan pengaruh sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark. Sedangkan 43,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan fisik, lingkungan kerja non fisik, stress kerja dan faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya, sehingga berpengaruh terhadap hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan dan pengisian kuesioner yang dilakukan di dalam perusahaan memuat karyawan mengisi kuesioner dengan tidak jujur (tidak sesuai apa yang dirasakan).

