

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Taman Sriwedari Kediri termasuk kedalam kategori cukup baik. Kategori cukup baik dalam hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam PT Taman Sriwedari cukup otoriter namun cenderung demokratis. Karena nilai rata – rata atau *mean* yaitu sebesar 32,36 yang terletak diantara $30,66 \leq X < 34,05$ sehingga termasuk kedalam kategori cukup baik.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Taman Sriwedari Kediri termasuk kedalam kategori cukup baik. Kategori cukup baik dalam hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT Taman Sriwedari belum berjalan secara maksimal. Karena dari data diatas nilai rata – rata atau *mean* sebesar 38,71 yang terletak diantara $37,21 \leq X < 40,20$ sehingga termasuk kedalam kategori cukup baik.
3. Variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Taman Sriwedari Kediri termasuk kedalam kategori cukup baik. Kategori cukup baik dalam hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT Taman Sriwedari belum berjalan secara maksimal. Karena nilai rata – rata atau *mean* yaitu sebesar 34,17 yang terletak diantara $32,66 \leq X < 35,67$ sehingga termasuk kedalam kategori cukup baik.

4. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Taman Sriwedari Kediri. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,434 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,979 dalam taraf signifikan $0,01 < 0,05$ yang artinya signifikan, jadi $t_{hitung} = 3,434 > t_{tabel} = 1,979$, maka dari hasil perhitungan ini dapat kita simpulkan bahwa hipotesis pertama H_1 diterima dan H_0 di tolak, yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Sriwedari Kediri.
5. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,955 dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu sebesar 1,979 taraf signifikan $0,00 < 0,05$, jadi $t_{hitung} = 5,955 > t_{tabel} = 1,979$, maka dari hasil perhitungan ini dapat kita simpulkan bahwa hipotesis kedua H_1 diterima dan H_0 di tolak, yang artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Sriwedari Kediri.
6. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Taman Sriwedari Kediri. Hal ini dapat kita lihat bahwa dengan level signifikansi (α) 0,05 maka diperoleh $F_{tabel} = F(k; n - k) = F(2; 125) = 3,07$. Sedangkan nilai F_{hitung} pada tabel diatas = 34,852. Dari penilaian tersebut dapat kita simpulkan bahwa taraf signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya signifikan, sedangkan nilai $F_{hitung} = 34,852 > F_{tabel} = 3,07$, yang

artinya hipotesis ketiga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,360, maka dari itu hal ini berarti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36%.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT Taman Sriwedari Kediri

Bagi PT Taman Sriwedari Kediri dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh cukup baik terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini disarankan PT Taman Sriwedari Kediri untuk selalu konsisten menjaga kebiasaan yang baik dalam gaya kepemimpinannya serta konsisten dalam melakukan pengawasan kerja. Hal ini diharapkan agar kinerja karyawannya semakin optimal dan tujuan perusahaan akan selalu tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas kajian penelitian mengenai kinerja karyawan dengan moderasi dan metode yang lain. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan menggunakan variabel lainnya yang berkontribusi lebih terhadap kinerja karyawan seperti motivasi, keselamatan kerja, stres kerja, kompensasi / pembagian upah dan lain sebagainya.