

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil dan analisis penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di PT Metropolitan Land” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan Land, Tbk.
- c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan Land, Tbk

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji determinasi di atas, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Variabel lain yang tidak diteliti: Dalam penelitian ini, hanya dua variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Namun, masih ada kemungkinan adanya variabel lain yang tidak diteliti namun memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan Land, Tbk. Variabel-variabel tersebut dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan keterbatasan ini tidak dapat dipahami dan dijelaskan sepenuhnya dalam penelitian ini.
2. Pengaruh individual : Meskipun gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 88,4%, tidak jelas berapa persentase kontribusi masing-masing variabel tersebut secara individu. Tidak ada informasi mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan secara terpisah.

3. Faktor eksternal : Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah tidak adanya penggambaran faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Metropolitan Land, Tbk. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor ekonomi dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak diteliti dan dipahami dalam penelitian ini.
4. Generalisasi hasil : Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk PT Metropolitan Land, Tbk yang menjadi subjek penelitian. Oleh karena itu, tidak dapat menggeneralisasikan hasil penelitian ini ke perusahaan lain atau sektor industri lainnya. Keterbatasan ini membatasi aplikabilitas dan relevansi hasil penelitian ini dalam konteks yang lebih luas.

5.3 Saran

A. Bagi Manajemen Perusahaan

Saran yang dapat diberikan penulis bagi manajemen perusahaan yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan manajemen perusahaan akan memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di PT Metropolitan Land, Tbk

B. Bagi Keilmuan SDM

Saran bagi keilmuan SDM yaitu dengan adanya penelitian ini maka diharapkan bidang keilmuan sumber daya manusia dapat memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan

C. Bagi Penulis Selanjutnya

Bagi penulis selanjutnya maka diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel variabel yang baru