

BAB V

PENUTUP

5. 1 Kesimpulan

Hasil penelitian serta pembahasan yang dilangsungkan oleh peneliti atas berpengaruh gaya kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan yakni:

- a. Gaya kepemimpinan (X_1) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai (Y). Sesuai hasil serta pembahasan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memegang nilai T statistik angka kisaran 1,996 ($>1,96$) serta dapat dibuktikan dengan nilai P value sebesar 0,046. Disebabkan standar tingkat P value yakni $<0,05$ ($0,046 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis awal penelitian ini sudah teruji valid serta bisa diterima.
- b. Sesuai hasil dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja memegang nilai p value yakni 0,000. Dikarenakan standar tingkat p value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat beralasan kalau hal ini mempunyai berpengaruh yang sangat penting. Kemudian dilihat dari t ditentukan yakni 6,835 dan nilai t tabel sebesar 1,96. Sehingga hipotesis kedua menyatakan disiplin kerja berpengaruh guna kinerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan kalau hipotesis kedua yang diusulkan oleh penelitian ini benar dan dapat diterima.
- c. Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen juga dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya kepemimpinan (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) selaku

variabel independen. Dengan hasil koefisien determinasi yang didapat dari nilai *R-Square Adjusted* yakni 0,778 maupun 77,8%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman selama penelitian, peneliti menemukan sejumlah keterbatasan yang perlu diperhitungkan oleh peneliti berikutnya guna meningkatkan kesempurnaan penelitian. Peneliti menyadari adanya beberapa kekurangan yang memerlukan perbaikan. Beragam keterbatasan penelitian ini dapat dirinci yakni:

1. Jumlah responden yang terbatas hanya sebanyak 50 orang, karena itulah jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi objek penelitian ini.
2. Saat pengumpulan data dengan kuesioner, banyak yang kurang antusias untuk mengisi, dan jawaban yang diberikan tidak selalu mencerminkan keadaan sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan pemikiran dan tingkat kejujuran masing-masing karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil ini, peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

1. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan sebuah instansi, seorang pemimpin harus lebih memahami dan memperhatikan para pegawainya. Mereka juga harus membuat keputusan secara bijaksana dan matang agar keputusan tersebut menguntungkan kedua instansi dan karyawannya.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan memberi sanksi yang tegas untuk pelanggaran. Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam pekerjaan mereka sehingga tujuan dapat tercapai.
3. Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan pengaruh tambahan seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

2. Bagi Peneliti

Sangat diharapkan agar bisa lebih mengembangkan penelitian ini dengan mengambil variabel dan objek lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sangat diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya untuk mengambil sampel yang lebih banyak dan instansi atau perusahaan yang berbeda, agar data dan hasil yang diperoleh lebih kuat dan lebih baik.