

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Murano Glassindo Makmur)”**. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur (Y). Hal ini menunjukkan meskipun hubungan antara pemimpin dengan karyawan terjalin harmonis faktor tersebut saja tidak cukup untuk secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena rendahnya hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur.
2. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur (Y). Hal ini menunjukkan meskipun kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik faktor tersebut saja tidak cukup untuk secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan menurunkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur.
3. Disiplin Kerja (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur (Y). Dengan adanya disiplin

kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin yang rendah, maka kinerjanya juga akan menurun.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Objek penelitian hanya terfokus pada karyawan PT Murano Glassindo makmur
2. Jumlah responden sangat terbatas, hanya sebanyak 100 orang dikarenakan PT Murano Glassindo Makmur hanya memiliki 100 orang karyawan
3. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu, sehingga perubahan atas apa yang dirasakan karyawan atau faktor lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi validitas dari hasil penelitian.
4. Data yang dihasilkan hanya dari kuesioner berdasarkan persepsi jawaban responden secara online melalui google form atau wawancara hanya dilakukan kepada beberapa orang karyawan.

5.3. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian menggunakan variabel selain Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan karena hasil penelitian tidak menutup kemungkinan variabel diluar penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur.

2. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional, diperlukan adanya peningkatan kepemimpinan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila memiliki pemimpin yang bisa diajak kerja sama. Kerja sama yang baik dapat dimulai dari pendekatan pemimpin dengan karyawan, misalnya dengan diadakannya acara family gathering atau kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat kerja sama karyawan.
3. Pada variabel Kompensasi, diharapkan selain memperhatikan terkait gaji atau bonus yang diberikan kepada karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan terkait fasilitas yang ada, seperti tempat untuk beribadah, kantin yang layak digunakan, adanya fasilitas jaminan kesehatan untuk para karyawan, dan adanya akomodasi apabila karyawan akan melakukan survey mobil.

4. Pada variabel Kinerja Karyawan, perusahaan dapat melakukan survey kepada karyawan terkait apa saja hal yang bisa meningkatkan kinerja mereka. Misalnya karyawan ikut andil dalam memberikan ide terkait pemasaran produk yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan. Diberlakukannya sistem reward and punishment juga menjadi salah caru agar perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berlomba-lomba untuk menjadi employee of the month.

