

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hal tersebut hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian untuk memperoleh data melalui pengumpulan data dan pengolahan data pada keterangan dan pembahasan pada bab sebelumnya. Penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung adalah :

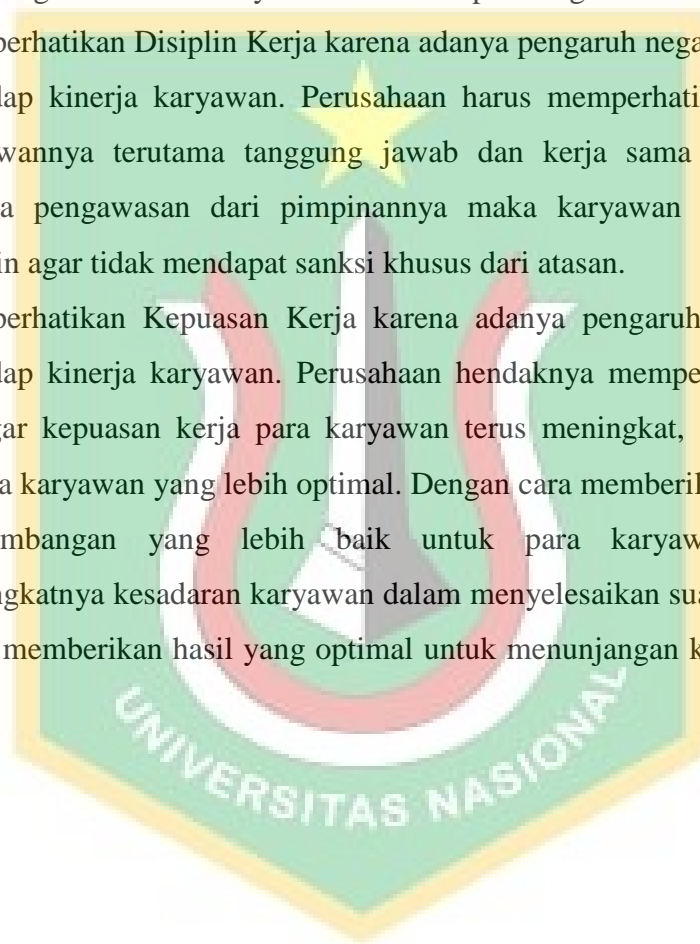
1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh para karyawan di PT. Advantage SCM Lampung tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan, ada faktor perubahan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung. Hal ini membuktikan bahwa dimana Kepuasan Kerja Pegawai menggambarkan sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya berdasarkan tanggapan responden atas kepuasan kerja pegawai masuk dalam kategori cukup puas.

B. Saran

Mengingat hasil penelitian dan hasil akhir yang telah dicapai, penulis mungkin ingin menyampaikan ide-ide tertentu yang akan berharga untuk pengembangan lebih lanjut peningkatan kinerja karyawan di PT. Advantage SCM

Lampung dan untuk studi penelitian masa depan. Berikutnya adalah ide-ide yang diajukan:

1. PT. Advantage SCM Lampung hendaknya memperhatikan gaya kepemimpinan karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.
2. Memperhatikan Disiplin Kerja karena adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan untuk setiap karyawannya terutama tanggung jawab dan kerja sama mereka, dengan adanya pengawasan dari pimpinannya maka karyawan dituntut menjadi disiplin agar tidak mendapat sanksi khusus dari atasan.
3. Memperhatikan Kepuasan Kerja karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya memperhatikan variabel ini agar kepuasan kerja para karyawan terus meningkat, guna tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal. Dengan cara memberikan dorongan dan pengembangan yang lebih baik untuk para karyawan, agar lebih meningkatnya kesadaran karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat memberikan hasil yang optimal untuk menunjang kinerja yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Anggorowati Meilia Dewi dan Suhartini. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Perawat Bagian Anak Dan Bedah (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Jogja)*. *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 3, No. 1, Juni 2012, hal. 11 – 24
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Zanafa Pub).
- Ahmad Syafi'i Syakur. (2015). *Intermediate Accounting: Dalam Prespektif Lebih Luas* (Edisi Revi). AV Publisher.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Badriyah, 2015, *penempatan, sumber daya manusia*.
- Bayu, W. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing)*. Universitas Stikubank.
- Budi Setiawan. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. ANDI.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Flippo B. Edwin. (2013). *DR. H. Suwatno, M.Si dan Donni Juni Priansa*. Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (Cetakan Ke). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, & M. S. P. (2013). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak.
- Jusuf, A. (2010). *Pasar Modal sebagai sarana pembiayaan dan investasi*. PT.Alumni.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Salemba Empat.
- Nezih Metin Özmutaf. (2015). The Effects of Innovative Features of Women Managers on their Business Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195:220-229.
- Nur Wahdania Putri. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. *Valtech, 1(1)*, 219–223.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. Sr. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 11–24.
- Pawirosumarto, S., et al. (2016). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. *International Journal of Law and Management*.

- Prihadi, S. F. (2015). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Priyanto, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyanto, Dwi. (2014). *SPSS 22: pengolahan data terpraktis*. ANDI OFFSET.
- Parwanto dan Wahyuddin. 2011. *Pengaruh FaktorFaktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta*. Skripsi.(Online) (diakses 7 Februari 2012)
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil belajar*. Pustaka Belajar.
- Rahsel, Y., & Magister, J. M. (2016). ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 105–117.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2010). *Teori & praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta. Soegandhi, V. M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim* (I (!)). Agora.
- Spencer, L. M. dan S. M. S. (2016). *Competence at work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugeng, I. (2016). *Mengukur dan Mengelola Intellectual* (A. Usmara (ed.); Paradigma). Amara Books.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (M. P. Setyawami, SH (ed.); ketiga). ALFABETA, CV.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation*. PT Elex Media Komputindo.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Susilo, W. (2014). *Audit SDM*. PT. Vorqistatama Bina Mega.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto & Priansa. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Tommy, Y. . (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD*. Abadi Lestari Bojonegoro.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.
- Walsa, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Nasional*, 13(1), 97–111.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketu)*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (PUSTAKA PELAJAR (ed.))*.
- Winarni, W. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 261–267.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37168>
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Zohar, D. & I. M. (2013). *Spiritual Intelligence-The Ultimate Intelligence*. Mizan.