BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, peneliti dapat membuat kesimpulan yang juga merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibuat pada bab pertama. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.
3. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu juga meningkatkan disiplin kerja dalam perusahaan, seperti meningkatkan semangat kerja karyawan, menindak pelanggaran disiplin dengan baik, memaksimalkan kehadiran karyawan dan mengadakan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu juga memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, seperti mencoba untuk terbuka terhadap saran dan kritikan, peduli dengan permasalahan karyawan, mau menerima pendapat dan ide-ide dari karyawan.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%, sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.