

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data responden yang diperoleh dari karyawan PT EX Batam Indonesia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,782 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 5,779 lebih besar dari t tabel 1,977 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan

nilai F_{hitung} sebesar $43,826 > F_{tabel}$ sebesar $3,06$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari pada $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinannya misalnya dalam cara berkomunikasi, ketegasan dalam penerapan aturan, kepedulian terhadap keluhan karyawan atau ketidakmampuan karyawan dalam melakukan tugas sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal.
2. Disarankan agar pihak manajemen melakukan pengawasan dengan baik terhadap disiplin kerja karyawan, misalnya dengan memberi teguran, sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
3. Kepada peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian lanjutan penulis mempersilahkan menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan bisa memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, tingkat pendidikan, komitmen organisasi, dukungan organisasi dan lain sebagainya.