

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu
3. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.
4. Gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat di berikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada indikator komunikasi, pimpinan PT Lautan Berlian Kota Bengkulu disarankan untuk lebih terbuka dan mendengarkan saran dan pendapat dari karyawan sehingga komunikasi dua arah dapat terjalin dengan baik.

2. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada indikator kebutuhan penghargaan, perusahaan disarankan untuk lebih memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi agar motivasi kerja semakin meningkat.
3. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada indikator kehadiran, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap ketepatan waktu kehadiran serta menerapkan aturan disiplin secara konsisten agar keterlambatan karyawan dapat diminalkan.
4. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada indikator kuantitas kerja, perusahaan disarankan untuk memberikan arahan dan evaluasi secara berkala agar karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah atau mengembangkan variabel lain di luar gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang turut memengaruhi kinerja karyawan, mengingat masih terdapat kontribusi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, serta memperluas objek maupun jumlah sampel penelitian agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan lebih luas.