

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Serasi Mitra Mobil (mobil88) Cabang Bekasi, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa sebagai masukan bagi perusahaan.

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Hasil pengujian secara simultan (Uji-F) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Mitra Mobil (mobil88) Cabang Bekasi. Hal ini dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan dengan nilai yang sangat signifikan. Dapat dilihat juga hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang didapat ditemukan sebagai berikut :

1. Dari gaya kepemimpinan, sebaiknya sebagai instansi dapat memperhatikan karyawannya dengan mengayomi, saling menghormati, memahami serta memperlakukan karyawannya dengan sikap yang adil dan tidak mengambil keputusan secara sepihak, serta mendengarkan keluhan kesah karyawan saat terjadi kendala dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan juga akan menjadi semangat dan tidak merasa tertekan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja juga perlu lebih diperhatikan lagi karena masih banyak karyawan yang kurang kesadaran mengenai kedisiplinan, karena disiplin kerja sangat penting bagi suatu instansi dan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. pimpinan perlu mengevaluasi para karyawan yang masih banyak tidak mematuhi peraturan disiplin kerja yang sudah tertera di dalam instansi, terutama untuk absensi dan keterlambatan yang masih sering terjadi yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan, jika para karyawan masih tidak mematuhi peraturan disiplin kerja maka dapat menghambat pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu. Instansi harus lebih tegas dalam memberikan sanksi guna memperlakukan karyawan yang masih sering melanggar peraturan yang sudah ditetapkan instansi.
3. Faktor-faktor lainnya yang diluar dari penelitian ini, diharapkan dapat merealisasikan faktor lain seperti pemimpin lebih memperhatikan karyawannya dengan memotivasi para karyawan sehingga memiliki akan kesadaran terhadap disiplin kerja dengan peraturan-peraturan yang sudah tertera diperusahaan, dan memiliki kompetensi dengan melaksanakan pekerjaan atau tugas masing-masing karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa tercapai dengan target yang diharapkan.