

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Ini menyatakan jika pemimpin selalu memberikan intruksi yang jelas tentang tugas yang harus karyawan selesaikan maka karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil terhadap pencapaian tujuan unit kerja.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Ini menyatakan walaupun pemimpin jarang berkomunikasi dengan karyawan maka karyawan selalu berkomunikasi dengan baik dengan semua anggota tim baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Ini menyatakan jika karyawan selalu membantu anggota tim lain yang membutuhkan bantuan, karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil terhadap pencapaian tujuan unit kerja.
4. Hasil uji path analysis, nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, sehingga disiplin kerja dapat berfungsi sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Hal ini Dapat dikatakan jika pemimpin pemimpin selalu memberikan intruksi yang jelas tentang tugas yang harus saya selesaikan maka karyawan selalu

membantu anggota tim lain yang membutuhkan bantuan, sehingga karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil terhadap pencapaian tujuan unit kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tampak kendala yang dihadapi yaitu tidak mendapatkan data kuantitatif tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan dari PT. Padma Soode Indonesia.

5.3 Saran

Berdasarkan ini hasil penelitian ini, pembahasan serta kesimpulan di atas dapat diberikan saran dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan bagi penulis selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berikut ini saran yang dapat dipakai perusahaan atas dasar hasil penelitian yang dideskripsikan diatas:

- 1) Untuk variabel gaya kepemimpinan, saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin harus sering berkomunikasi lagi dengan bawahannya (karyawan) agar membangun kepercayaan dan hubungan, meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, mendapatkan umpan balik dan ide, menangani masalah dan konflik, mengembangkan karyawan, dan memberikan motivasi dan inspirasi.
- 2) Untuk variabel disiplin kerja, saran yang dapat diberikan yaitu karyawan harus berkomunikasi dengan semua anggota tim agar meningkatkan kolaborasi dan kerjasama, meningkatkan koordinasi dan efisiensi,

meningkatkan keterlibatan semangat, mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, belajar dan berkembang, dan membangun hubungan yang kuat.

- 3) Untuk variabel kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu karyawan yang harus memenuhi deadline yang diberikan agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas, membangun kepercayaan dan kredibilitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, mendukung pencapaian tujuan, mendukung pencapaian tujuan, memperkuat disiplin dan manajemen waktu, mendapatkan pengakuan dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memenuhi ekspektasi dan komitmen, dan menghindari konsekuensi negatif.

2. Bagi Penulis

Penulis berharap temuan ini akan meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dengan demikian, para peneliti selanjutnya dapat membuat penemuan baru yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel lain seperti lingkungan kerja dan hubungan rekan kerja.

3. Bagi Akademis

Untuk meningkatkan pengetahuan juga pemahaman, bisa mendapatkan data kuantitatif tentang disiplin dan kinerja karyawan, berfungsi sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, serta berfungsi sebagai rujukan yang diberikan kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang variabel tersebut.