

BAB VI

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Simpulan

Dari uraian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, dinyatakan diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja (MK) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, dinyatakan ditolak.
3. Variabel Disiplin Kerja (DK) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, dinyatakan diterima.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, dinyatakan diterima.

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang dibahas sebelumnya terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan sebagai upaya perbaikan divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Adapun implikasi pada penelitian ini terdiri dari :

1. Divisi Operasional PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dapat menerapkan Gaya Kepemimpinan yang lebih baik lagi karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula.
2. Divisi Operasional PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi dengan adanya motivasi kerja yang lebih baik dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik pula.
3. Divisi Operasional PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dapat meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik lagi dengan adanya disiplin kerja yang lebih baik dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik pula.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan dalam hal ini gaya kepemimpinan divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya sesuai dengan keinginan adanya pengarahan kepada karyawan serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah di tentukan dan harus tegas dalam bersikap serta harus dapat memberikan sanksi yang tepat dan seadil-adilnya apabila ada bawahan melakukan kesalahan, baik kesalahan kecil maupun kesalahan yang bersifat fatal.
2. Bahwa disiplin kerja harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya rasa tanggung jawab sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan suasana kantor yang nyaman serta kondusif.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan divisi operasional PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan terlebih pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis dan dengan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia akan semakin berkembang dan bermanfaat serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.