

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat bantu *Statistic Package For The Social* (SPSS) versi 26, untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan seperti yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh koefisien regresi β_1 sebesar 0,606 dan thitung sebesar 4,883 dengan tingkat signifikansi 0,000.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh koefisien regresi β_2 sebesar 0,973 dan thitung sebesar 4,110 dengan tingkat signifikansi 0,000.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 111,344 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil penelitian diperoleh nilai R^2 sebesar 81,8%, sedangkan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti kepuasan dan komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran berikut ini:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan, indikator dengan skor terendah adalah pada indikator pengambilan keputusan melalui pernyataan “Pemimpin mengajak saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan” sebesar 3.84. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar perusahaan meningkatkan komunikasi terbuka yaitu pemimpin harus lebih aktif dalam berkomunikasi dengan pegawai mengenai keputusan strategis perusahaan. Membuka ruang diskusi secara

berkala, seperti melalui rapat tim atau sesi brainstorming untuk meningkatkan rasa keterlibatan pegawai.

2. Pada variabel motivasi, indikator dengan skor terendah adalah pada indikator arah perilaku melalui pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” yaitu sebesar 4.16. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar perusahaan melakukan sebuah strategi untuk meningkatkan interaksi, kerja sama, dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja dengan cara membangun budaya kerja yang kolaboratif, meningkatkan program team building dan memastikan lingkungan kerja yang inklusif dan nyaman.
3. Pada variabel prestasi kerja, indikator dengan skor terendah adalah pada indikator hasil kerja melalui pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan” yaitu sebesar 3.82. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar pihak perusahaan harus memperhatikan standar pekerjaan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan maka akan berdampak pada penilaian *performance appraisal* karyawan bersangkutan, yang mana hal tersebut akan menentukan besaran jasprod atau insentif yang akan didapatkan oleh karyawan sesuai prestasi kerjanya.

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dengan meneliti variabel-variabel di luar penelitian ini, meneliti pada fokus yang berbeda atau dengan menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambahkan teori-teori yang lain, karena memberikan pandangan yang berbeda mengenai variabel yang mempengaruhi.