

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan uraian dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.
4. Gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan Bumi Aki Group terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan
  - a. Bumi Aki Group perlu untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan yang sering terlambat dan tidak hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan ataupun karyawan yang tidak melaksanakan aturan kerja dengan memberikan konseling sampai dengan pemberian sanksi serta denda terhadap karyawan mangkir dan memberikan apresiasi terhadap karyawan dengan disiplin kerja tinggi.
  - b. Bumi Aki Group perlu untuk mengadakan program-program peningkatan hubungan karyawan baik dalam program formal maupun informal, serta melakukan peninjauan kembali terhadap pemenuhan sarana dan prasana kerja karyawan.
  - c. Bumi Aki Group perlu untuk memberikan perhatian terhadap kemampuan para pemimpin dalam organisasi untuk dapat mengidentifikasi situasi dan kondisi tim yang ada di bawahnya. dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan memberikan intruksi yang jelas dan pengawasan yang ketat bagi karyawan dengan kesiapan, kematangan serta kemauan rendah atau memberikan ruang untuk berpartisipasi, mengembangkan ide serta memberikan tanggung jawab serta kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dengan tingkat kesiapan, kematangan serta kemauan tinggi.

## 2. Bagi Pihak Akademisi

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada dimensi-dimensi disiplin kerja melihat tingkat signifikansi sama dengan 0,000. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain di luar variabel yang diteliti agar memperoleh hasil yang relevan dan bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.