

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Departemen Supply Chain di PT Sinar Meadow International Indonesia, maka kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja sebesar 73,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja kerja sebesar 51,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penerapan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja.
3. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja kerja sebesar 52,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja.
4. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja kerja sebesar 53,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Supply Chain. Maka Departemen Supply Chain disarankan untuk tetap menjaga serta meningkatkan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karena ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan Departemen Supply Chain.

1. Kinerja

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan juga harus memberikan hal yang positif pada gaya

kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik juga untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepemimpinan

Karena variabel kepemimpinan item pertanyaan no 3 “Pimpinan mampu menerapkan berkomunikasi antara pimpinan dan karyawan” mempunyai nilai rata-rata item paling rendah (3.10) diantara item pertanyaan lainnya, oleh karena itu untuk memperbaiki kepemimpinan terhadap komunikasi antara karyawan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode yang digunakan untuk membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan kerja.

3. Motivasi

Karena variabel motivasi item pertanyaan no 6 “Saya senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan” mempunyai nilai rata-rata item paling rendah (3,19) diantara item pertanyaan lainnya, oleh karena itu untuk memperbaiki motivasi terhadap kinerja karyawan maka instansi kiranya lebih memberikan apresiasi untuk karyawan, agar karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

4. Disiplin Kerja

Karena variabel disiplin kerja item pertanyaan no 7 “Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku” mempunyai nilai rata-rata item paling rendah (2,95) diantara item pertanyaan lainnya, oleh karena itu untuk memperbaiki disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka instansi rasa tanggung jawab lebih untuk karyawan, agar karyawan merasa mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.