

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,741 > 1,983$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4,601 > 1,983$.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai F_{hitung} lebih besaar dari nilai F_{tabel} yaitu $41,062 > 3,09$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor. Oleh karena itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan agar tetap berjalan baik dan terus meningkat, diharapkan pemimpin PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor dapat menjalankan komunikasi dengan karyawan agar tidak terjadi *miss communiton*, selalu menunjukkan perilaku yang baik dan positif serta selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat yang dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaklah pemimpin perusahaan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor memperhatikan mengenai penambahan pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Apakah sudah sesuai dengan tugas yang diberikan dengan waktu yang tepat atau melainkan tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Sehingga hal ini menyebabkan terganggunya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan. Untuk itu, ketepatan waktu dan pemberian tugas yang tepat diperlukan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan pernyataan yang berbeda. Oleh karena itu diharapkan juga dapat menggunakan lebih banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, teknologi, dan lain-lain.