

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja awak kapal. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu memotivasi atau mengarahkan kinerja secara optimal di lingkungan kerja perusahaan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal. Penerapan kedisiplinan yang tinggi dalam hal waktu, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap peraturan terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja awak kapal.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal. Pelatihan yang relevan, terstruktur, dan berbasis kebutuhan nyata mampu meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis awak kapal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai rekomendasi praktis untuk pengembangan manajemen awak kapal di Perusahaan Bahri Ship Management:

1. Mengingat mayoritas awak kapal telah merasakan adanya kejelasan arahan, motivasi kerja, dan kepercayaan dari atasan, maka penting untuk terus mendorong gaya kepemimpinan yang melibatkan awak kapal dalam pengambilan keputusan, membangun komunikasi dua arah yang terbuka, serta memberikan teladan dalam etos kerja.
2. Disiplin kerja yang sudah terbentuk dengan baik perlu dijaga melalui sistem evaluasi berkala yang adil dan transparan. Penerapan pendekatan reward and

punishment secara proporsional dapat menjadi strategi untuk memelihara budaya kerja yang tertib dan profesional.

3. Meskipun pelatihan telah dinilai relevan dan mudah dipahami, perusahaan disarankan untuk mengadopsi metode pelatihan yang lebih aplikatif seperti simulasi, studi kasus, dan pelatihan berbasis teknologi. Selain itu, pelatihan sebaiknya disesuaikan secara periodik dengan perkembangan industri dan kebutuhan spesifik di lapangan.
4. Agar kinerja awak kapal terus meningkat secara berkelanjutan, diperlukan dukungan aktif dari manajemen dalam hal pendanaan, fasilitasi pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Komitmen pimpinan perusahaan terhadap pembinaan kompetensi dan kepemimpinan akan memperkuat sistem pengembangan SDM secara menyeluruh.

