

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan CV. Mandala Utama Karawang diperoleh hasil rata-rata nilai variabel sebesar 4,02 yang berkategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja CV. Mandala Utama Karawang diperoleh hasil rata-rata nilai variabel sebesar 4,125 yang berkategori sangat tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang diperoleh hasil rata-rata nilai variabel sebesar 3,96 yang berkategori baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,580 yang memiliki arti bahwa besaran pengaruh sebesar 0,336 (R square) atau sebesar 33,6%. Dan tingkat signifikansi pengaruhnya berpengaruh positif dan signifikan karena nilai p value  $0.000 < 0,05$ .
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan koefisien analisis jalur secara parsial sebesar 0,347, sedangkan tingkat signifikansi penelitian ini berpengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai p value  $0.008 < 0.05$ . dan besaran pengaruh secara parsial didapatkan dengan R Square dari 0.347 yaitu 0,120 atau besaran pengaruhnya 12%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 12%.
6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa total pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja baik secara langsung atau tidak langsung

memiliki koefisien jalur sebesar 0,403 dan berpengaruh positif dan signifikan karena nilai P value  $0.000 < 0,05$ .

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan, diantaranya :

1. Walaupun kepemimpinan CV. Mandala Utama Karawang sudah baik, namun perlu adanya perbaikan berupa mengoptimalkan Kembali tanggung jawab, komunikasi dan pengambilan keputusan.
2. Disiplin kerja sudah berkategori tinggi namun, masih terdapat ketaatan waktu bekerja yang perlu dioptimalkan.
3. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi terutama kuantitas kualitas pekerjaan.
4. Kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja, oleh sebab itu supaya disiplin kerja tetap tinggi diharapkan kepemimpinan perlu dioptimalkan Kembali sehingga pengaruh kepemimpinan dapat dijaga dan berwibawa.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian disiplin kerja sudah baik, namun kinerja belum optimal, oleh sebab itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan Kembali melalui disiplin kerja dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaan.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Oleh karena itu kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja.