

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai analisis kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus maka ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa ketika kepemimpinan dijalankan dengan baik maka akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan kerjakaryawan CV. Oviena Kudus.
2. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin belum mampu membuat peningkatan terhadap kedisiplinan kerja pada CV. Oviena Kudus.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang telah memenuhi kriteria baik belum mampu meningkatkan kedisiplinan kerja pada CV. Oviena Kudus.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa

kepemimpinan yang telah dijalankan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.

5. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin secara kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang telah memenuhi kriteria baik akan mampu memberikan manfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dilakukan dengan benar belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada CV. Oviena Kudus.
8. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang tidak dijalankan dengan baik dan melakukan disiplin kerja secara belum benar maka akan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.
9. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin secara kondusif dan

kedisiplinan kerja diterapkan secara benar maka mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.

10. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerjayang belum memenuhi kriteria baik dan disiplin kerja yang belum diterapkan secara maksimal belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan masukan berupa saran sekiranya dapat dijadikan referensi perusahaan CV. Oviena Kudus, maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi CV. Oviena Kudus sebaiknya lebih dapat memperhatikan tingkat komunikasi, lingkungan kerja serta kedisiplinan karyawannya dalam perusahaan. Karena dengan tingkat komunikasi yang tinggi akan meningkatkan rasa memiliki bagi para karyawan. Dengan kepemilikan yang tinggi akan meningkatkan rasa tanggung jawab akan lingkungan kerja dan meningkatkan rasa kedisiplinan kerja. Oleh karena itu hasil kinerja karyawan akan lebih maksimal untuk membangun perusahaan menjadi semakin baik.
2. Nilai koefisien determinasi (squared multiple correlation) sebesar 37,7% dan masih terdapat 62,3% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengembangkan variabel-

variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga penelitian yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia menjadi lebih lengkap.

