

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) yang dibuktikan dengan hasil thitung variabel kompensasi sebesar 2,337 lebih besar dari 1.99962 ( $2,337 > 1.99962$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,023 < 0,05$ ) Hal ini menunjukkan variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan tepat pada waktunya dan menyesuaikan dengan hasil pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) yang dibuktikan dengan hasil thitung variabel kepemimpinan sebesar 7,649 lebih besar dari 1.99962 ( $7,649 > 1.99962$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut menyarankan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) yang dibuktikan dengan hasil thitung variabel disiplin kerja sebesar 7,368 lebih besar dari 1.99962

(7,368 > 1.99962) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut menyarankan bahwa disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya, hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka saran yang perlu disampaikan yakni:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi kepada PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia) bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlebih variabel disiplin kerja yang mempunyai nilai sangat besar diantara kepemimpinan dan kompensasi, sehingga ini dapat dijadikan acuan untuk menjadi keputusan penting bagi pengampu kebijakan pada PT. MCC (Multi-Color Jakarta Indonesia).
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian dan tidak terbatas hanya pada bagian produksi saja seperti menambah bagian gudang, bagian *finance* dan bagian ekspor-import.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang terkait hubungannya dengan kinerja karyawan, misalnya kompetensi, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja.