

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan pada CV. Satria Jaya Bandung secara keseluruhan masih tergolong cukup baik. Dari lima indikator gaya kepemimpinan yaitu pengambilan keputusan, hubungan atasan dan bawahan, penetapan tujuan dan pemecahan masalah. Indikator pengambilan keputusan memiliki presentase paling tinggi dan indikator hubungan atasan dan bawahan memiliki presentase paling rendah, ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dan karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden tentang etos kerja pada CV. Satria Jaya Bandung secara keseluruhan sudah tergolong baik, dari delapan indikator etos kerja yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan. Indikator kerja adalah pelayanan memiliki presentase paling tinggi dan indikator kerja adalah seni merupakan indikator yang presentasenya paling rendah, ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan kerja adalah seni.

3. Berdasarkan tanggapan responden tentang kompetensi karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung secara keseluruhan masih tergolong cukup baik. Dari empat indikator kompetensi karyawan yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan dan sikap. Indikator pemahaman memiliki presentase paling tinggi dan indikator pengetahuan merupakan indikator yang memiliki presentase paling rendah, ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan dengan pengetahuan karyawan.
4. Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung secara keseluruhan masih tergolong cukup baik. Dari empat indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Indikator tanggung jawab memiliki presentase paling tinggi dan indikator kualitas kerja merupakan indikator yang memiliki presentase paling rendah. Ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan dengan kualitas kerja.
5. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.
6. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.
7. Secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.

8. Secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan di CV. Satria Jaya Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian indikator hubungan atasan dan bawahan merupakan indikator yang memiliki presentase paling rendah, maka dari itu sebaiknya atasan lebih menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya dengan bersosialisasi dan berkomunikasi secara langsung dan rutin dengan cara mengadakan pertemuan setidaknya dua kali seminggu agar bisa mendengarkan aspirasi dari bawahan dan membangun komunikasi yang baik, supaya dapat meningkatkan kemampuan dan mengontrol kinerja karyawan.
2. Etos kerja di CV. Satria jaya bandung termasuk dalam klasifikasi baik. Berdasarkan hasil penelitian indikator kerja adalah seni merupakan indikator yang memiliki presentase paling rendah, maka dari itu sebaiknya setiap karyawan harus memiliki sikap yang kreatif dan cerdas dalam bekerja, maka sebaiknya perusahaan mengadakan training atau pelatihan karyawan sesuai dengan bidang masing-masing, demi meningkatkan

kreativitas dan kecerdasan karyawan. Dan bisa juga mengadakan seminar-seminar yang mampu merangsang kreativitas karyawan dalam bekerja.

3. Kompetensi karyawan di CV. Satria jaya bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian indikator pengetahuan merupakan indikator yang memiliki presentase paling rendah, maka dari itu sebaiknya perusahaan melakukan atau mengadakan pendidikan nonformal untuk karyawan seperti seminar pengetahuan tentang konsumen dan sebagainya, untuk meningkatkan pengetahuan tentang konsumen dan pekerjaan yang ditugaskan agar bisa meningkatkan kinerja.
4. kinerja karyawan di CV. Satria jaya bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian indikator kualitas kerja merupakan indikator yang memiliki presentase paling rendah, maka dari itu sebaiknya perusahaan menyediakan sumber daya - sumber daya yang mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan seperti menyediakan alat *packing* otomatis agar bisa menghasilkan produk yang memiliki kualitas yang lebih baik.
5. Gaya kepemimpinan, etos kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama menentukan tingkat kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang serupa diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih baik dan lengkap. Dan juga peneliti selanjutnya juga bisa memperluas populasi penelitian dengan cara

melakukan penelitian pada perusahaan lain yang memiliki jumlah populasi lebih banyak dari pada perusahaan yang diteliti penulis.