BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh kepemimpinan(X1) dan kemampuan karyawan(X2) terhadap kinerja karyawan(Y), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden, kepemimpinan berada pada kategori cukup, Yang Diolah melalui 4 (empat) indikator Yaitu kemampuan analisa memiliki skor 347 sebesar (80,7%).Keterampilan komunikasi memiliki skor 250 sebesar (58,1%). Programati memiliki Skor 288 sebesar (67,0%). Kesederhanaan memiliki skor 273 sebesar (63,5%).Dari jumlah skor total dapat diketahui bahwa indikator kemampuan analisa berada pada kategori baik dan memiliki skor terbesar di antara indikator-indikator yang lain. Sedangkan pada indikator lain berada pada kategori cukup namun yang memiliki skor terkecil adalah keterampilan komunikasi di antara indikator lain.

2. Berdasarkan tanggapan responden, kemampuan karyawan berada pada kategori baik. Yang diolah melalui 3 (tiga) indikator yaitu kemampuan intelektual memiliki skor 249 sebesar (57,9%). Kemampuan phisik memiliki skor 426 sebesar (66,0%).

Kemampuan kerja memiliki skor 690 sebesar(80,2%). Dari jumlah skor total dapat di ketahui bahwa indikator kemampuan kerja berada pada kategori baik dan memiliki skor terbesar diantara indikator-indikator yang lain. Sedangkan pada indikator lain berada pada kategori cukup namun yang memiliki skor terkecil adalah kemampuan intelektual diantara indikator lain.

3. Berdasarkan tanggapan responden, kinerja karyawan berada pada kategori baik. Yang diolah melalui 5 (lima) indikator yaitu kualitas kerja memiliki skor 271 sebesar(63,0%). Kuantitas kerja memiliki skor 293 sebesar(68,8%). Ketepatan memiliki skor 317 sebesar(73,7%). Waktu memiliki skor 338 sebesar(78,6%). Disiplin kerja memiliki skor 326 sebesar(75,8%). Dari jumlah skor total dapat diketahui bahwa indikator waktu berada pada kategori baik dan memiliki skor terbesar di antara indikator-indikator lain. Sedangkan pada indikator kualitas kerja berada pada kategori cukup namun memiliki skor terkecil diantara indikator-indikator yang lain.

4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan(X1) dan kemampuan karyawan(X2) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini didasarkan pada tidak adanya hubungan yang sedang antara variabel kepemimpinan dan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel kepemimpinan dan kemampuan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pengaruh kepemimpinan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Yun Sin Bogor, maka penulis mempunyai beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan rumah makan yun sin di nilai cukup akan tetapi sebaiknya rumah makan yun sin terus mempertahankan kepemimpinan pada rumah makannya di benak para karyawan. Terutama salah satu indicator kepemimpinan yaitu keterampilan komunikasi dengan skor paling rendah yaitu 58,1% harus terus di bangun oleh rumah makan yun sin agar terus mendapatkan kepercayaan dari karyawannya.

2. Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan pada rumah makan yun sin di nilai baik. Tetapi sebaiknya Rumah makan yun sin terus melakukan meninggkatkan kreativitas agar kemampuan karyawan pada rumah makan yun sin tetap baik. Terutama untuk indicator kemampuan intelektual dengan skor sebesar 57,9%.

3. Kinerja karyawan pada rumah makan yun sin bogor sudah baik. Tetapi sebaliknya rumah makan yun sin terus melakukan inovasi agar karyawan tertarik atau betah dalam bekerja pada rumah makan yun sin. Terutama indicator kualitas kerja dengan

skor 63,0% dimana para karyawan memproses informasi tentang hasil kerja mereka untuk membuat kualitas kerja pada rumah makan yun sin bogor lebih baik lagi.

4. Secara parsial kepemimpinan dan kemampuan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disarankan rumah makan yun sin terus berinovasi agar tetap dapat bersaing dengan restaurant lainnya. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih kecil dari pada kemampuan karyawan hal tersebut menunjukkan rumah makan yun sin perlu meninggkatkan variable-variabel yang terkait dengan kepemimpinan dengan kinerja karyawan untuk meningkatkannya. Penulis juga menyarankan agar pemimpin sama karyawan harus ada keterampilan komunikasi yang baik, agar rumah makan yun sin berjalan dengan baik dengan tujuan yang sudah ditetapkan pihak yun sin.