

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella Kuningan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella Kuningan. Artinya bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan naik turunnya kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Artinya apabila Kepemimpinan semakin tinggi maka akan meningkatkan karyawan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella Kuningan. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella Kuningan. Artinya jika karyawan lebih puas maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Surya Nedika Isabella Kuningan maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Berdasarkan item kepemimpinan terdapat nilai yang masih rendah maka peneliti mencoba memberikan saran kepada perusahaan kepemimpinannya harus selalu memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan agar lebih baik lagi dalam menganalisis pekerjaan para

karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih sering berinteraksi dengan para karyawannya. Selain itu pimpinan juga mampu melihat permasalahan secara menyeluruh karena kemampuan seorang pimpinan untuk melihat permasalahan secara keseluruhan adalah kunci untuk mengambil keputusan strategis yang tepat dan mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih besar.

- b. Berdasarkan item motivasi peneliti mencoba memberikan saran kepada karyawannya harus memberikan atau melakukan dalam hal motivasi diri agar bersemangat melakukan pekerjaan dan adanya pendorong dalam hal memotivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menanamkan pada diri setiap karyawan bahwa pekerjaan merupakan kegiatan yang harus dilakukan karena sebuah tuntutan dari perusahaan. Tidak hanya itu untuk meningkatkan motivasi karyawan peneliti memberikan saran bahwa perusahaan lebih memberikan kesempatan semua karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan bagi yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan item kepuasan kerja pimpinan harus selalu memberikan sumber daya yang memadai dengan memberi peralatan atau suatu fasilitas yang dibutuhkan dalam bekerja diperusahaan dan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan , tidak hanya cukup dengan fokus pada aspek gaji. Hubungan yang baik antar rekan kerja juga merupakan faktor petning. Karena seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Berdasarkan item pertanyaan kinerja karyawan peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja bahwa setiap karyawan harus memiliki rasa kedisiplinan karena kedisiplinan

membantu karyawan untuk mempertahankan standar kualitas dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan juga harus memiliki sifat yang jujur karena ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menjaga kualitas dan efisiensi kerja sehingga karyawan tidak perlu menyembunyikan kesalahan atau berusaha menutupi kekurangan.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya peneliti memiliki banyak kekurangan sehingga memungkinkan ada hal-hal yang sebenarnya sepenuhnya belum terselesaikan dengan baik dan sempurna. Bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada CV. Surya Nedika Isabella Kuningan disarankan untuk melakukan penelitian dengan model yang berbeda dan memperluas variabel-variabel lainnya seperti stress kerja, pengawasan kerja, budaya perusahaan, disiplin kerja dan lain-lain. Sehingga hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan.