

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Data primer yang didapatkan dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan CV. Berta Lestari Anggana dengan jumlah 40 responden. Maka dilakukan uji pengujian validitas untuk mengetahui sah atau tidaknya kuisisioner tersebut dan pengujian reliabilitas guna mengetahui konsistensi jawaban para responden.

Hasilnya pada pengecekan uji validitas gaya kepemimpinan semua pertanyaan valid. Lalu kemudian dilakukan uji reabilitas dan hasilnya seluruh pertanyaan sudah reliabel. Berdasarkan penelitian yang telah dibahas maka dapat disimpulkan yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV. Berta Lestari Anggana.

### **B. Keterbatasan penelitian**

Dari pengalaman dalam penelitian yang dilakukan ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti dan sekitarnya dapat dijadikan bahan evaluasi lagi untuk peneliti selanjutnya. Berikut ini beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahanan yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.
2. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan saja, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang akan memulai penelitian dapat memasukan variabel lainnya dengan menggunakan objek yang berbeda.

3. Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

### **C. Saran**

Berdasarkan kegiatan penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa saran-saran dari peneliti untuk dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Berikut beberapa saran-saran yang diberikan untuk kemajuan penelitian maupun dalam perusahaan:

1. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada banyak variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dapat menentukan variabel-variabel lainnya yang mungkin akan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan agar lebih memperdalam bahasan dan teknik pengumpulan data yang akan diteliti agar hasil dari penelitian lebih akurat.
3. Bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan kepada karyawannya agar kinerja karyawan tetap baik dan lebih meningkat lagi. Karena, jika kinerja karyawan baik maka hasil pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik lagi dan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk rujukan atau wawasan pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya ataupun untuk menambah literasi ilmu majamenen.