

## BAB V PENUTUP

### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik *competence* terhadap kinerja karyawan maka disimpulkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel *competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.
2. Berdasarkan hasil pengujian statistik *work engagement* terhadap kinerja karyawan maka disimpulkan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.
3. Berdasarkan hasil pengujian statistik etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan maka disimpulkan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

### B. KETERBATASAN PENELITIAN

Meski tentu dalam penelitian ini peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin, namun peneliti masih memiliki kekurangan atau keterbatasan dalam penelitian, yaitu di antaranya:

1. Data tentang perusahaan masih terbatas.
2. Dalam penelitian ini hanya fokus pada kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.
3. Dalam penelitian ini hanya mengambil variabel *competence*, *work engagement* dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

### C. SARAN

Berdasarkan penelitian di atas, adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Bagi CV Fairuz Group Cabang Wates diharapkan memperhatikan berkaitan dengan kompetensi, keterikatan kerja dan etos kerja Islami pada karyawan karna aspek – aspek tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Karyawan perlu disadarkan akan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat dikembangkan melalui pelatihan yang tepat. *Competence*,

*work engagement*, dan etos kerja Islam perlu diperhatikan secara khusus agar tidak berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya akan lebih baik menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan masih banyak lainnya.

