

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

3. H3 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari apabila adanya penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut :

- Pada Nilai NFI yang berjumlah sebesar 0,678 yang dimana artinya kurang dari kriteria yaitu >0.90 .
- Pada saat pengumpulan data yang disebarakan melalui kuesioner, ada beberapa responden yang belum memberikan jawaban pada kuesioner tersebut sehingga memerlukan waktu untuk menunggu data terkumpul.
- Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung (offline) maka kebanyakan para responden setelah menerima kuesioner tersebut lupa untuk mengisi kuesioner tersebut. Dikarenakan para responden yang dimana ada tuntutan kerja yang harus terselesaikan sesuai dengan waktu yang dierikan oleh atasan mereka pada Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya, maka dari itu peneliti memerlukan waktu untuk menunggu data tersebut terkumpul secara sempurna.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

- a. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya bisa meningkatkan gaya kepemimpinan seperti banyak memberikan motivasi dan membangun komunikasi dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan pada pemimpin juga lebih dapat memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan secara lebih baik dan terarah sehingga para karyawan juga merasa lebih diperhatikan.
- b. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya bisa meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja seperti memberikan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan fasilitas yang memadai didalam lingkungan kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan, serta pencahayaan diruang kerja dengan tepat sehingga tidak terjadi pencahayaan diruang kerja yang terlalu terang sehingga dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, dan perusahaan bisa memberikan ruangan yang tidak ada kebisingan didalam ruang kerja, sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya tidak memberikan terlalu banyak mengenai item pernyataan karena untuk konsentrasi Sumber Daya Manusia yang mana penelitiannya dilakukan untuk peneliti karyawan, karena karyawan menjadi kurang antusias membaca item kuesioner yang terlalu banyak.
- b. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena jika menggunakan Google Form maka karyawan yang berada dilapangan akan lebih banyak tidak menghiraukan kuesioner dari peneliti.
- c. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya untuk menambahkan variabel tentang Kompensasi agar karyawan juga bisa menilai tentang bagaimana kompensasi di suatu organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, G., Kusuma, T., Komang, I., Permadi, O., Landra, N., Gusti, I., Eka, A., & Sudja, I. N. (2018). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258. www.researchpublish.com
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Employee's Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(12), 163–175. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i12.285>
- Fazri, D. I., B, S. A., Bari, A., & N, K. (2022). The Influence Of Participatory Leadership Style And Organizational Commitment On Employee Performance With Job Satisfaction As A Variable Intervening At Pt Rahayu Perdana Trans. *DIJDBM (Dinasti International Journal Of Digital Business Management)*, 3(4), 566–583.
- Hajar, N., Munfarijah, A., & Maghfiroh, L. . . (2021). Work Environment Relations and Job Promotion Against Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 1357–1363. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3847%0Ahttps://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/download/3847/1719>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Nilasari, B. M., & Sulastiningtiyas, D. (2018). The Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Organizational Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Variable Mediating. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 93–114. <http://askrindomitrautama.co.id/>
- Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, M. (2018). Effect of Styles and

Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). *KnE Social Sciences*, 3(10), 419–429. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3392>

Prastiwi, I. E., Pardanawati, L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(1), 1–10. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAAR>

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.