

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan secara deskriptif maupun inferensial dengan program Smart PLS 3, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini antara lain :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan yang ada dalam perusahaan sangat baik maka memiliki kinerja karyawan yang sangat baik juga kondisi kinerja karyawan sehingga tidak tertekan dengan kinerjanya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada pada perusahaan sangat baik maka memiliki kinerja karyawan yang sangat baik juga.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin gaya kepemimpinan yang baik maka kondisi kinerja karyawan sangat baik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan pada saat ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Hal ini akan menjadi salah satu factor untuk mendapat perhatian lebih bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang terkait, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar secara online melauai google form dan disebar pada aplikasi

Whatsapp yang hasilnya subjektif dan tidak objektif. Hal tersebut berakibat peneliti tidak dapat menelusuri lebih jauh secara tatap mukadengan responden Ketika mengalami kesulitan Ketika menjawab pernyataan dalam kuesioner.

5.3 **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil analisis penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran bagi semua pihak yang terkait dengan penelitian ini. Berikut saran yang diberikan oleh peneliti :

1. Bagi Perusahaan PDAM Surya Sembada Surabaya

Diharapkan perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan seperti piagam bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab ekstra dan inisiatif yang baik untuk perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, perusahaan dapat memberikan fleksibilitas jadwal dan memberi karyawan waktu istirahat yang cukup selama dikantor karena karyawan merasa nyaman serta tidak terbebani terhadap pekerjaan mereka agar kreatifitas dalam memberikan ide-idepun akan meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis sebaiknya dalam penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung (*paper*). Dikarenakan jika menggunakan google form dan disebar secara *online* melalui grup *Whatsapp* karena karyawan yang berada ditempat kerja memiliki kesibukan dan akan lebih cenderung lupa dalam mengisi.

3. Bagi Masyarakat

Masyarakat sebaiknya lebih meningkatkan lagi dalam kemampuan kinerja karyawannya sehingga dapat lebih fokus dan dapat mempermudah dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan dan dapat meningkatkan individu yang lebih baik bagi perusahaan.

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](http://www.researchpublish.com)
- Anugrah Putri, A., Dhewanto, W. and Fadhil Nurdayat, I. (2020) ‘Understanding the Role of Job Satisfaction in Workplace from Millennial Generation’s Perspective toward Organizational Performance’, *KnE Social Sciences*, 2020, pp. 1047–1063. doi: 10.18502/kss.v4i6.6662.
- Amirya, M., Djamhuri, A., & Ludigdo, U. (2018). Development of Accounting and Budget System of General Services Board in Universitas Brawijaya: Study of Interpretive. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(4), 208–218.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. 1(1), 64–70. <http://e-journal>.
- Edward, Y. R. and Purba, K. (2020) ‘The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana’, *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), pp. 1552–1563. doi: 10.33258/birci.v3i3.1084.
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The Role Of Work Motivation As A Mediator On The Influence Of Education-Training And Leadership Style On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2019.12.017>
- Idris *et al.* (2020) ‘The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia’, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), pp. 735–750. doi: 10.9770/jesi.2020.8.2(44).
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P. and Sudja, I. N. (2018) ‘Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable’, *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), pp. 20553–20562. doi: 10.15520/ijcrr/2018/9/03/460.
- 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>

- Meyer, J. W., & Rowan, B. (2017). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Mulyadi, I., Idrus, M. I., & Agussalim, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 114–121. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i1.3084>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/Jseb.V10i1.1125>
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2017). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence Of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment On Employee Performance In Self-Efficiency Mediation In SNVT Housing Provision Of East Java Province. *Budapest International Research And Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 3294–3311.