

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Hipotesis 1, Gaya Kepemimpinan partisipatif diterima dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Partisipatif dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada karyawan Karyawan Milenial di Banyuwangi.
2. Hipotesis 2, motivasi diterima dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 diterima karena Motivasi berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan pada karyawan Karyawan Milenial di Banyuwangi.
3. Hipotesis 3, lingkungan kerja diterima dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan pada karyawan Karyawan Milenial di Banyuwangi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

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

1. Pada saat mengunjungi perusahaan untuk meminta karyawannya mengisi kuesioner ada beberapa perusahaan yang menolak untuk diminta untuk mengisi dan dampaknya pencarian responden sedikit terlambat.
2. Item pernyataan yang digunakan masih terbatas sehingga memerlukan item pernyataan lain yang dapat mendukung hipotesis penelitian.

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 :

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. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, perusahaan harus meningkatkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif untuk karyawannya dengan cara meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan Seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide yang dimilikinya, Sehingga kinerja karyawan akan meningkat pada karyawan generasi milenial di Banyuwangi.

b. Pada variabel Motivasi, perusahaan harus memiliki hubungan baik dengan karyawannya agar karyawan lebih termotivasi untuk dalam bekerja, seperti memberikan reward untuk karyawan atas pencapaian

yang melebihi target, agar mereka dapat memiliki semangat yang lebih dalam bekerja.

c. Pada variabel Lingkungan kerja, perusahaan harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Seperti memberikan fasilitas yang cukup memadai untuk karyawan, lebih memperhatikan kondisi ruangan, seperti AC yang dingin, pencahayaan yang tepat, dan lantai yang bersih agar karyawan dapat merasa aman serta nyaman dalam bekerja.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

a. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya menggunakan kuesioner secara langsung (paper) dalam proses penyebaran kuesioner kepada karyawan, dikarenakan jika menggunakan google form dan disebar secara online melalui media sosial karyawan yang bekerja dilapangan memiliki kesibukan dan akan lebih cenderung lupa untuk mengisi.

b. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tentang Kepuasan Kerja yang belum dikaji pada penelitian ini, karena pada penelitian terdahulu diuraikan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Edison Musa Kayoi, Bonifasia Elita Bharanti, & Sri Listyarini. (2021). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 370–383. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.466>
- Endah Suryani, Ferdinandus Christian, & Mohammad Imam Farisi. (2021). Do Participatory Leadership Style, Motivation, and Work Environment Affect Employee Performance? Lessons from Local Organization in An Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 316–331. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.453>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Semarang
- Hutabarat, E. (2017). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Motor Suzuki Satria FU Pada PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3 No.1.
- Hurlock, E. B. 2006. Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Edisi kelima. Alih bahasa Istiwidayanti dan Soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). The Master Book Of SPSS. Yogyakarta: STARTUP.
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>