

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah ada pengaruh atas Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metropolitan Kentjana Tbk. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan pembahasan hasil dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawannya, sehingga karyawan kurang merasa nyaman dan kurang dapat bekerja secara optimal.
2. Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut mungkin muncul akibat dari kurang diberikannya motivasi dari perusahaan, seperti ketika karyawan sedang bekerja tidak maksimal tidak mendapatkan dorongan atau motivasi dari pihak perusahaan, atau mungkin juga motivasi yang diberikan oleh perusahaan kurang tepat sasaran.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dimungkinkan dengan terpenuhinya fasilitas yang diperlukan karyawan, keamanan dan kenyamanan bagi karyawan itu sendiri.
4. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini muncul karena adanya

kesinambungan antar variabel yang melengkapi untuk optimalisasi kinerja karyawan pada perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah yang dilakukan tentunya memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, sehingga kesimpulan yang dibuat hanya berdasarkan data yang diambil melalui kuesioner.
2. Penelitian ini hanya mengidentifikasi kinerja karyawan hanya berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Mungkin sebenarnya ada faktor lain yang mempengaruhi diluar ketiga faktor tersebut.
3. Adanya keterbatasan waktu pengambilan data sehingga mempengaruhi terhadap jumlah kuesioner yang dikumpulkan karena tidak dapat mencakup cukup banyak sample diluar perusahaan PT. Metropolitan Kentjana Tbk.

5.3 Implikasi Penelitian

5.3.1 Implikasi Manajerial

Dengan penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi manajemen perusahaan dimana dilihat dari hasil penelitian bahwa ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan bagi kinerja karyawan. Diharapkan dengan penelitian ini manajemen perusahaan dapat melakukan evaluasi serta

pengembangan terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta mampu mencari indikator lain yang mampu meningkatkan efektifitas dan produktifitas dari karyawan yang bekerja di PT Metropolitan Kentjana Tbk.

5.3.2 Implikasi Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti diharapkan dapat meneliti lebih dalam lagi apakah ada variabel lain yang akan mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pemilihan sampel perusahaan juga diharapkan dapat diperluas agar dapat memberikan kesimpulan yang lebih baik dari perusahaan yang lebih bervariasi lagi.

5.4 Saran

Saran dari peneliti untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang akan meneliti perubahan harga saham adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneruskan penelitian ini diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian. Dimana dalam penelitian ini hanya pada perusahaan PT Metropolitan Kentjana Tbk, diharapkan pada penelitian selanjutnya akan lebih diperluas sehingga peneliti dapat memiliki data perbandingan atas beberapa perusahaan sehingga dapat menguatkan hasil kesimpulan yang akan didapatnya.

2. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu untuk menemukan apakah ada variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran dari peneliti untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan perusahaan agar dapat menerima masukan dari karyawan yang langsung turun di lapangan dan lebih mengetahui kondisi yang sesungguhnya terjadi di lapangan agar dapat lebih meningkatkan optimalisasi kinerja karyawan
2. Merubah gaya kepemimpinan dengan menyesuaikan karakter anggotanya, sehingga pemimpin dapat memimpin perusahaan tersebut dengan sesuai yang diharapkan karyawan dan membuat karyawan menjadi lebih nyaman bekerja di perusahaan tersebut.
3. Lebih memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan, serta menentukan dorongan seperti apa yang diperlukan oleh tiap karyawannya.