

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis menganalisis terkait Motivasi sebagai variabel X1, Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X2, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X3, Kinerja Karyawan sebagai Y pada PT. Paragon Technology and Innovation.

1. Hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial (uji t) antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Paragon Technology and Innovation. Masalah motivasi yang terdapat pada tingkah laku karyawan yang terlihat dari segi kode etik, masih banyak yang belum memahami dan mengerti tentang standar operasional perusahaan sehingga hal ini sangat mempengaruhi realisasi penjualan yang tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan dan kurangnya dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Maka hasil yang telah diperoleh dinyatakan valid hal ini mengacu pada penelitian (Riana & Murti, 2023). Mengenai motivasi kerja dan sesuai dengan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini.
2. Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial (uji t) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Paragon Technology and Innovation. Masalah gaya kepemimpinan yang terjadi tidak adanya komunikatif dan kesempatan karyawan untuk memilih sebuah keputusan sehingga hilangnya

hak dan kesempatan karyawan untuk mengeluarkan isi pemikiran. Hal ini yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Maka hasil yang telah diperoleh dinyatakan valid hal ini mengacu pada penelitian (Brier et.al 2020). Mengenai gaya kepemimpinan dan sesuai dengan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini.

3. Hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Paragon Technology and Innovation. Masalah lingkungan kerja yang terjadi ialah kurangnya transparansi kepemimpinan yang menimbulkan kesalahpahaman antara hubungan atasan dengan bawahan, kemudian adanya kesenjangan masa kerja antara staff atau rekan kerja yang terjadi sehingga menimbulkan konflik dan bullying. Maka hasil yang telah diperoleh dinyatakan valid hal ini mengacu pada penelitian (Riana & Murti, 2023). Mengenai lingkungan kerja dan sesuai dengan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini.
4. Hasil uji pada variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. pada penelitian ini memiliki hasil kesimpulan bahwa Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Paragoon Technology and Innovation. Dari hasil yang diperoleh maka variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Paragon Technology and Innovation.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memotivasi karyawan, mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

1. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab kuesioner penelitian.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam mengisi kuesioner penelitian. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada waktu-waktu istirahat secara rutin.
3. Adanya perbandingan yang berlawanan antara konsep dengan hasil penelitian dikarenakan hasil tersebut bergantung pada pengetahuan dari responden dalam menjawab kuesioner penelitian.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas

Dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambahh kepustakaan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Program Studi Manajemen.

3. Bagi Perusahaan

a. Berdasarkan tanggapan responden atas instrument kuesioner yang telah disebarkan, perlu diketahui bawa selanjutnya PT.Paragon Technology and Innovation lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berada disekitar karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi misalnya dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan

kepada perusahaan, dimana bentuk penghargaan untuk meningkatkan Motivasi tidak selalu berbentuk uang, namun juga berupa pujian.

- b. Untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hendaknya pemimpin memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan pada PT.Paragon Tecnology and Innovation akan semakin baik. Dengan hal ini , sebaiknya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional.
- c. Perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, motivasi, komunikasi, dll. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

4. Bagi Karyawan

Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan kualitas kerjanya agar kinerja karyawan yang dihasilkan dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya. Peneliti menyarankan beberapa hal kepada peneliti selanjutnya agar dapat memiliki hasil yang berbeda dari penelitian ini yaitu :

- d. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.
- e. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel eksogen (bebas) lain yang lebih mendukung variabel kinerja karyawan antara lain pengembangan karir, stres kerja dan keterlibatan kerja.

