

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada CV Aroem Cemerlang Bekasi maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda menyatakan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan, Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Artinya seluruh variabel memiliki pengaruh yang positif meskipun dua diantara variabel independen tidak signifikan. Sehingga, jika Lingkungan Kerja semakin membaik, Gaya Kepemimpinan Membaik dan Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Dengan begitu pendapatan CV Aroem Cemerlang Bekasi akan meningkat yang nantinya akan berdampak positif bagi para Karyawan CV Aroem Cemerlang Bekasi dari segi pendapatan maupun kesejahteraan.

2. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti Kinerja Karyawan akan meningkat jika pegawai CV Aroem Cemerlang Bekasi diberikan Lingkungan Kerja yang baik dan kelengkapan kerja baik dari segi fisik ataupun non fisik sesuai dengan peraturan yang dimiliki perusahaan semestinya. Dengan meningkatnya Kinerja Karyawan, pendapatan CV Aroem Cemerlang Bekasi juga akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan dan pendapatan para pegawai.

3. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Yang berarti Kinerja Karyawan akan meningkat apabila Gaya Kepemimpinan yang di kontrol oleh atasan dapat berjalan dengan tepat dan baik sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi meningkat.

4. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana menyatakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti Kinerja Karyawan akan meningkat apabila Karyawan CV Aroem Cemerlang Bekasi diberikan dorongan kerja/

Motivasi Kerja yang tinggi seperti gaji yang sepadan, kejelasan dalam pengarahan kerja, serta memberikan apresiasi dalam bentuk promosi atau penghargaan terhadap prestasi kerja setiap pegawai

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk CV Aroem Cemerlang Bekasi yaitu:

1. Lingkungan Kerja dapat di perbaiki dari segi non fisik mengenai hubungan antara karyawan dengan atasan maupun bawahan, melalui diskusi secara individual maupun kelompok mengenai kendala yang dialami pada karyawan. Gaya Kepemimpinan dapat di perbaiki mengenai dorongan atasan terhadap bawahan untuk bekerja lebih baik lagi, dengan cara atasan turun langsung ke dalam operasional dan mencatat hambatan apa yang di alami karyawan. Sehingga atasan dapat memberikan dorongan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Motivasi Kerja dapat di kembangkan lagi mengenai kesempatan karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensinya. Dalam hal ini dapat dilakukan pengadaan pelatihan berupa *Soft Skill* ataupun *Hard Skill*, setelahnya dapat diadakan evaluasi kinerja secara berkala dengan dibukanya Program Pengembangan Karir yang transparan. Sehingga nantinya karyawan akan merasa tertantang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja dapat di perbaiki dari segi non fisik mengenai hubungan antara karyawan dengan atasan maupun bawahan, melalui diskusi secara individual maupun kelompok mengenai kendala yang dialami pada karyawan. Sehingga akan tercapai kesepakatan bersama dalam bekerja.
3. Gaya Kepemimpinan dapat di perbaiki mengenai dorongan atasan terhadap bawahan untuk bekerja lebih baik lagi, dengan cara atasan turun langsung ke dalam operasional dan mencatat hambatan apa yang di alami karyawan. Sehingga atasan dapat memberikan dorongan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan.
4. Motivasi Kerja dapat di kembangkan lagi mengenai kesempatan karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensinya. Dalam hal ini dapat dilakukan pengadaan pelatihan berupa *Soft Skill* ataupun *Hard Skill*, setelahnya dapat diadakan evaluasi kinerja secara berkala dengan dibukanya Program Pengembangan Karir yang transparan. Sehingga nantinya karyawan akan merasa tertantang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.