

BAB V

KESIMPULAN SARAN DAN PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian PT. Graha Cemerlang Bandara City, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,619 yaitu kuat (61,9) dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain: Pengembangan kerja, telen manajemen, produktivitas, budaya organisasi dan kompensasi. Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik kepemimpinan, motivasi kerja tinggi dan lingkungan yang baik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Graha Cemerlang Bandara City.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dipenelitian ini terhadap kinerja karyawan sebesar 0,24 yaitu kurang kuat (2,4%) dan sisanya 97,6% dipengaruhi oleh variabel lain: Pengembangan kerja, telen manajemen, produktivitas, budaya organisasi dan kompensasi. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya kinerja karyawan akan semakin baik apabila kepemimpinan baik.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tinggi dipenelitian ini terhadap kinerja karyawan sebesar 0,447 yaitu cukup kuat (44,7%) dan sisanya

55,3% dipengaruhi oleh variabel: Pengembangan kerja, telen manajemen, produktivitas, budaya organisasi dan kompensasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja dilakukan dengan baik.

4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi dipenelitian ini terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325 yaitu kurang kuat (32,5%) dan sisanya 67,5% di pengaruhi oleh variabel: Pengembangan kerja, telen manajemen, produktivitas, budaya organisasi dan kompensasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya akan meningkat apabila proses lingkungan kerja dilakukan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang ingin peneliti sampaikan khususnya kepada manajemen Bandara City dan para peneliti selanjutnya, berhubungan dengan empat variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa didapat informasi bahwa variabel kepemimpinan pada Bandara City, untuk nilai yang paling dominan rendah adalah jawaban tidak setuju (TS), dengan indikator berinovasi pernyataan adalah Pemimpin berinovasi membuat proses kerja menjadi lebih efektif.

2. Berdasarkan hasil analisa didapat informasi bahwa variabel motivasi kerja pada Bandara City, untuk nilai yang paling dominan rendah adalah jawaban tidak setuju (TS), dengan indikator Kebutuhan akan prestasi (achievement) pernyataannya adalah Mengarahkan tingkah laku untuk pada usaha untuk mencapai prestasi.
3. Berdasarkan hasil analisa didapat informasi bahwa variabel lingkungan kerja pada Bandara City, untuk nilai yang paling dominan rendah adalah jawaban tidak setuju (TS), dengan indikator lingkungan kerja fisik pernyataannya adalah Tingkat keamanan dalam ruangan terjaga.
4. Berdasarkan hasil analisa didapat informasi bahwa variabel kinerja pada Bandara City, untuk nilai yang paling dominan rendah adalah jawaban tidak setuju (TS), dengan indikator kemampuan bekerja sama pernyataannya adalah Mampu membentuk tim kerja sama antara karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan.