

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari uji t-test (parsial) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik, akan lebihcepat mencapai sebuah tujuan yang di targetkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi yang ada di Mini Market Mulia Pacing sangat mempengaruhi hasil Kinerja di perusahaan tersebut.
2. Hasil dari uji t-test (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Mini Market Mulia. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di Mini Market Mulia Pacing maka semakin baik kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Mereka cenderung memiliki semangat untuk bekerja, dikarenakan seorang pemimpin adalah contoh baik atau teladan. Jika seorang pemimpin mempunyai kepribadian yang sangat baik maka karyawan akan mengikuti kepribadian yang dimiliki seorang pimpinan.
3. Hasil dari uji t-test (parsial) bahwa lingkungan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Mini Market Mulia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut menjelaskan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang ada di perusahaan Mini Market Mulia Pacing maka semakin nyaman pula pegawai untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka cenderung melihat kondisi lingkungan kerja, sehingga mereka bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

4. Hasil dari uji F-test (simultan) menunjukkan bahwa Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin banyak penerapan-penerapan yang dilakukan perusahaan seperti sering memotivasi pegawai, gaya kepemimpinan yang bagus dan lingkungan kerja yang nyaman terhadap kinerja karyawan maka semakin cepat untuk mencapai target yang di buat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut yang dimiliki perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil ini, Peneliti mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya. Saran yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Mini Market Mulia Pacing

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan Mini Market Mulia Pacing memberikan pelatihan kerja untuk karyawan agar meningkatkan keterampilan pegawai dalam berkomunikasi. Mengadakan variasi jabatan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, karyawan mampu menerima perbedaan pendapat agar karyawan dapat berkerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik, meningkatkan kemampuan berkomunikasi agar karyawan dapat melayani konsumen dengan baik, dan karyawan memiliki keinginan untuk belajar tentang hal baru agar keterampilan karyawan dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Bagi Universitas Islam Majapahit

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata Motivasi , Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan simultan terhadap variable kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti lain dengan topik yang serupa disarankan menggunakan variable yang berbeda atau menggunakan variabel penelitian lainnya yang dapat memberikan pengetahuan yang lebih signifikan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam Penelitian ini masih terdapat kendala yang dialami oleh peneliti yaitu responden mengisi kuesioner untuk variabel kinerja berdasarkan persepsi mereka sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil penelitian menjadi biasa (Kurang Objektif). Oleh karena itu sebaiknya untuk penelitian dengan topik yang serupa (sama). Khusus untuk kuesioner variable kinerja diisi oleh atasan dan karyawan yang diteliti. Pengisian kuesioner dilakukan ketika kondisi responden yang lelah setelah melakukan aktivitas bekerja sehingga mempengaruhi kurangnya objektivitas responden dalam mengisi kuesioner. Selain itu peneliti dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan ilmu dan pengetahuan dalam penyelesaiannya sehingga masih banyak kesalahan dalam penulisan dan kalimat yang susah di mengerti oleh pembaca.