

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,074, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai t-statistik sebesar 0,518 ($<1,96$) atau nilai p sebesar 0,302 ($>0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ini tidak signifikan.
2. Koefisien jalur untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,280, yang menunjukkan adanya hubungan positif; semakin positif karyawan memandang gaya kepemimpinan tersebut, semakin besar peningkatan kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 1,924 ($>1,96$) atau nilai p sebesar 0,027 ($<0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ini signifikan secara statistik.
3. Koefisien jalur variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,577, yang menunjukkan dampak positif; semakin positif pandangan karyawan terhadap tempat kerja mereka, semakin meningkat pula kinerja mereka. Nilai t-statistik sebesar 3,641 ($>1,96$) atau nilai p sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ini signifikan secara statistik.
4. Sebesar 79,6% dari varians atau perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja; sisanya sebesar 20,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel di luar cakupan penelitian ini. Nilai R-square sebesar 0,796, yang melampaui kriteria 0,75, menunjukkan bahwa dampak ini tergolong besar.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Taktik motivasi yang ada saat ini perlu dipertahankan bagi bisnis di mana motivasi karyawan memiliki dampak yang secara statistik tidak signifikan. Melalui program-program yang meningkatkan semangat kerja dan mendorong kinerja seperti penghargaan "Karyawan Terbaik Bulan Ini" (Employee of the Month), insentif atas pencapaian yang melampaui target, serta keterbukaan terhadap masukan dan aspirasi karyawan organisasi harus mengakui dan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawannya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terinspirasi saat bekerja.
2. Presiden Direktur harus mampu mengelola karyawan secara efektif untuk meningkatkan kinerja serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi unik perusahaan. Presiden Direktur perlu memprioritaskan kesejahteraan staf, pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan demi meningkatkan kepuasan kerja. Agar karyawan merasa dihargai dan nyaman di tempat kerja, organisasi juga harus mengakui kinerja karyawan dengan tepat dan mendorong komunikasi yang terbuka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja puncak, peningkatan semangat kerja, serta kontribusi konstruktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
3. Memelihara dan meningkatkan kondisi tempat kerja guna menjamin lingkungan yang ramah, aman, dan suportif bagi para pekerja. Hal ini

dapat dicapai dengan memprioritaskan kerapian dan kebersihan tempat kerja, menyediakan fasilitas yang memadai, membina hubungan kerja yang positif antara atasan dan karyawan, serta mendorong komunikasi yang terbuka. Lingkungan kerja yang kondusif diprediksi akan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan

5.2.2 Saran bagi penelitian selanjutnya

1. Disarankan agar peneliti di masa mendatang memperluas cakupan studi dengan menyertakan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.
2. Untuk memberikan gambaran hasil yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik studi, ukuran sampel, dan atribut bisnis yang berbeda.
3. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, peneliti di masa mendatang juga dapat menggunakan berbagai teknik penelitian dan strategi analisis