

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya diatas, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan terkait hasil penelitian ini, diantaranya :

1. Variabel gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Variabel gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dinyatakan diterima.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya dapat dikatakan baik, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang kinerja karyawan yang lebih baik dan tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya ditambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa, pengaruh variabel gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar 74.7% sedangkan sisanya 25.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Fikrianto Nurudin.* 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya.** Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.05.No.01
- Ahyari, Agus,* 2011. **Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi.** Yogyakarta : Badan Penerbit Yogyakarta
- Alex S, Nitisemono.* 2014. **Manajemen Personalialia.** Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardana, I Komang.* 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: PT.Graha ilmu.
- As'ad M.* 2013. **Psikologi Industri Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Liberty
- Burn, SA.* 2010. **Kharisma and Leadership in Organisation.** London: Sage
- Ghozali, I.* 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani,* 2001. **Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia.** Cetakan ke-15, Yogyakarta : Badan Penerbit Yogyakarta
- Heri S, Djudi Mukhzan.* 2018. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang.** Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.58.No.01
- Jublina Oktora.* 2017. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi serta Kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta.** Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol.01.No.01
- Kusuma, G., & Rahardja, E.* (2018). **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang).** Diponegoro journal of management Volume 7, Nomor 2, ISSN (Online): 2337-3792 , 1-11.
- Mas'ud, Fuad.* 2012. **Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi).** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Rivai, veithzal. 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge. 2015. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba empat
- Robbins, Stephen P. 2015. **Perilaku organisasi**. Benyamin M, penerjemah. Jakarta (ID): PT Index Kelompok Gramedia
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim and Jamal Mohamud Husein. 2017. ***The effect of Motivation on Employee performance; case study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. International Journal of Development Research. Vol.07.Issue.11***
- Sedarmayanti. 2013. **Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2010. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara
- Soekarso, Sosro A, Iskandar P. 2010. **Teori Kepemimpinan**. Jakarta: Wacana Media
- Sudaryono, B. 2012. **Budaya dan Perilaku Organisasi**. Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia
- Sugiyono. 2010. **Statistika Untuk Penelitian**. Cetakan keenam belas. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2013, **Budaya dan Iklim Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Yukl, GA. 2013. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Edisis Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- [https://www.academia.edu/9372920/Kepemimpinan\\_Transaksional\\_dan\\_Kepemimpinan\\_Transformasional](https://www.academia.edu/9372920/Kepemimpinan_Transaksional_dan_Kepemimpinan_Transformasional)