

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan ini mengandung pengertian bahwa peningkatan sedikit saja yang timbul pada motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan relatif banyak
2. Variabel Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan ini mengandung pengertian bahwa peningkatan atau penurunan relatif banyak pada gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak relatif banyak pada perubahan kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan ini mengandung pengertian bahwa peningkatan sedikit saja pada budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja relatif banyak.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan ini mengandung pengertian bahwa peningkatan sedikit saja pada lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja relatif banyak.
5. Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan transaksional, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

6.2 Saran

1. Kepada peneliti lain yang hendak mengadakan penelitian menyerupai penelitian ini untuk meneliti mengenai Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional berkaitan dengan menggali kinerja karyawan melalui imbalan besar namun kinerja karyawan tidak selalu berkaitan dengan upah atau pembayaran gaji dari perusahaan. Oleh karena itu, bilamana penelitian di kemudian hari ini meneliti gaya kepemimpinan transaksional, maka kepuasan karyawan hendaknya menjadi variabel yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional.
2. Penelitian ini mendapat temuan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak mampu memberi pengaruh banyak kepada kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan yaitu PT. Reckitt Benckiser di Surabaya hendaknya mengalihkan gaya kepemimpinan kepada pemimpinnya kepada gaya lain yang dapat mendorong dan memacu kinerja sekaligus kesetiaan dan kepuasan pada pihak karyawannya.
3. Pada saat pengisian kuesioner, peneliti selanjutnya mendampingi responden pada saat mengisi agar tidak terjadi kesalahan cara menjawab kuesioner tersebut.