

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerjanya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi Gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin kuat pula kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Artinya semakin kuat kompetensi, maka semakin kuat pula kinerjanya.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi maka semakin baik juga kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil angket lingkungan kerja diperoleh nilai terendah angket pada kuesioner Pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan para bawahannya masih memiliki jawaban yang kurang maksimal untuk itu pimpinan hendaknya dapat berkomunikasi dengan seluruh karyawan atau berbaur sehingga terjalin hubungan yang baik, selain itu lingkungan kerja yang ada harus lebih kondusif lagi sehingga karyawan nyaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Berdasarkan hasil angket gaya kepemimpinan transformasional pernyataan Pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan melalui kehadiran dan

3. komunikasi masih memiliki jawaban yang kurang memuaskan. Hal ini harus dapat diperbaiki salah satu caranya dengan memberikan teladan yang baik kepada karyawan bahwa dengan menjadi conto yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Berdasarkan hasil angket kompetensi diperoleh nilai terendah angket yaitu kuesioner no 5 menunjukkan bahwa saya terkompetensi bekerja dengan sebaik mungkin agar prestasi kerja meningkat. Hal ini harus dapat diatasi salah satu caranya yaitu memberikan bonus kepada karyawan yang dapat bekerja sesuai target agar karyawan terkompetensi dalam bekerja sehingga hasil kerjanya tercapai
5. Pengaruh Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 86,2% sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi dan pengawasan.
6. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sama yaitu tentang kompetensi namun diluar variabel Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional dan Kompetensi serta objek dan sampel yang berbeda sehingga hasilnya akan lebih baik lagi.