

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang .
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi teoritis:

- 1) Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini terdapat

perbedaan antara masing-masing indikator, dimana semua indikator mempunyai nilai yang baik. Pada kepemimpinan transformasional pernyataan atasan mendorong saya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional mempunyai indeks 70,5%. Menurut (Kendra 2013:122) kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi misi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok dapat berisi ulang dan berenergi .

Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja terdapat masing-masing indikator dengan masing-masing dengan nilai indeks yang berbeda-beda. Pada pernyataan saya merasa aman karena kondisi lingkungan kerja karena kondisi lingkungan kerja memiliki satuan pengaman (SATPAM) mempunyai indeks 83,16%. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan, ataupun pekerjaanya (Anoraga,2001).

Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja terdapat kebutuhan akan prestasi dengan pernyataan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan mempunyai indeks 77,42%. Kebutuhan akan

prestasi yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar (Suharyadi, 2007).

- 2) Hasil penelitian ini terbukti dimana variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Devi Shinta Prahesti (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional ditemukan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Lingkungan kerja yang dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ary Sutrischastini (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif

antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.

### **5.3 Implikasi Terapan**

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat membantu pihak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang untuk dijadikan sebagai input, sebagai berikut:

- 1) Dengan diketahui adanya kategori jawaban terendah pada variabel kepemimpinan transformasional yaitu pada indikator atasan memberlakukan kami sebagai masing-masing individu indeks yang didapat adalah 61% dan merupakan jawaban terendah dari variabel kepemimpinan transformasional. Penulis menyarankan agar tetap meningkatkan komunikasi dengan karyawan dan memberikan perhatian agar setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaannya dengan cermat dan rasional.
- 2) Dengan diketahui adanya kategori jawaban terendah pada variabel Lingkungan kerja pada pernyataan, saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja indeksnya hanya sebesar 44%. Penulis menyarankan kepada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang agar meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan agar terjalin hubungan yang harmonis dan kekeluargaan tanpa saling intrik disesama rekan kerja. Karena faktor utama yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis.

3) Dengan diketahui adanya kategori jawaban terendah pada variabel motivasi kerja pada indikator, saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan selama bekerja hanya sebesar 41,7%. Penulis menyarankan agar PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang agar setiap karyawan boleh mendapat kesempatan mengembangkan potensi melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan. Karena sesuatu yang dikerjakan ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Dengan dukungan dan motivasi kerja bisa menerapkan perubahan yang baik bagi perusahaan.