

BAB V

PENUTUP

Sebagai akhir dari penulisan skripsi yang berupa laporan penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa kesimpulan dan saran yang relevan dengan hasil analisis data yang telah dilakukan serta keterbatasan dalam penelitian.

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati), maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi *aftersales* PT. Nasmoco Bahtera Motor (Toyota Nasmoco Mlati).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini yaitu penelitian hanya melibatkan variabel yang terbatas terhadap prestasi kerja karyawan yaitu variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi (R^2), ketiga variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja sebesar 75,3%, hal tersebut berarti sebesar 24,7% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Sehingga belum secara maksimal membahas variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara lengkap.

5.3. Saran

Adapun saran – saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut :

a. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain atau industri lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang mendekati jumlah populasi atau jika memungkinkan dapat mencakup seluruh populasinya agar hasil penelitian lebih akurat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 75,3%, itu berarti sebesar 24,7% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti, sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk diteliti terkait dengan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Nasmoco Bahtera Motor lebih memperhatikan hal – hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja seluruh karyawannya. Penelitian ini juga dapat sedikit memperjelas pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga manajer atau perusahaan dapat terus melakukan perbaikan agar potensi manajemen dan karyawan dapat bersinergi dalam mewujudkan performa perusahaan yang optimal. Sesuai dengan hasil deskripsi data penelitian bahwa sirkulasi udara pada tempat kerja (area bengkel) memiliki nilai yang cukup, penulis menyarankan agar dibagian atap bisa dipasang turbin siklon untuk menambah jumlah udara yang masuk, agar sirkulasi udara akan semakin baik.

c. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor dapat selalu menjaga komunikasi dan kekompakkan baik antar karyawan maupun dengan atasan agar iklim kekeluargaan terus tercipta dalam kegiatan kerja. Sehingga sama-sama bekerja tanpa paksaan dan dengan kesungguhan hati agar dapat bersama pula mewujudkan perusahaan yang terus berkembang.