**BAB V**

**KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepempinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja memediasi hubungan gaya kepempinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
7. Motivasi kerja memediasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
8. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional,
9. **Implikasi**

Dari hasil penelitian, beberapa implikasi untuk dijadikan masukkan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

**1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja fisik, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori motivasi dua faktor Herzberg bahwa karyawan yang mendapat skor tinggi pada gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja fisik, dan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1. **Implikasi bagi Perusahaan**
2. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dari gaya kepemimpinan tersebut dapat membuat sebuah kinerja karyawan tidak tetap meningkat. Perusahaan dapat memberikan sebuah pendidikan yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa keyakinan karyawan agar mereka yakin atas kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan atau pimpinan harus memberi petunjuk yang jelas kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, mengontrol pelaksaan kerjaan, bentuk pengontrolan ini bisa seperti rapat setiap periode, minta bukti kepada karyawan sesuai tanggung jawabnya, segera melakukan evaluasi dan menentukan langkah selanjutnya agar target tercapai.
3. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Salah satu indikator dalam lingkungan kerja fisik yaitu kualitas pengaturan sirkulasi udara. Perusahaan dapat memperbaiki sirkulasi udara yang terdapat di ruangan dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja agar karyawan dapat merasa nyaman dan mudah untuk menghirup udara segar.
4. Motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja keryawan tidak tetap agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi. Salah satu indikator dalam motivasi yaitu keberhasilan menyelesaikan tugas.. Maka agar karyawan bisa memiliki motivasi tersebut sebaiknya perusahaan mampu memberikan reward atau penghargaan atas pencapaian karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan dapat memberikan perhatian secara personal maupun layanan konseling terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan tentang persoalan pribadi yang mereka hadapi
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perum BULOG. Maka agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dibutuhkan lingkungan kerja fisik yang nyaman agar karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.
6. **Keterbatasan Penelitian**
7. Penelitian ini hanya di batasi oleh variabel gaya kepemimpinan transaksional*,* lingkungan kerja fisik, motivasi, dan kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel independen lain yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan, seperti budaya organisasi, pelatihan kerja, atau variabel lain yang berkaitan.
8. Subjek pada penelitian ini tidak berfokus pada karyawan tetap. Penelitian selanjutnya disarankan dapat memfokuskan lagi pada karyawan tetap untuk melihat seberapa besar pengaruh terhadap gaya kepemimpinan transaksional*,* lingkungan kerja fisik, motivasi, maupun kinerja karyawan.
9. Keterbatasan penelitian ini hanya berfokus pada karyawan tidak tetap Perum BULOG Divre DKI Jakarta. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada Perum BULOG yang berada di luar Jakarta maupun memilih sektor jasa lain, seperti rumah sakit ataupun sektor jasa yang lainnya.