

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis H1 ditolak menunjukkan bahwa nilai koefisien ( $\beta$ ) pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.095 dengan p-value sebesar 0.208. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis H2 ditolak menunjukkan bahwa nilai koefisien ( $\beta$ ) pada variabel Organizational Commitment terhadap Kinerja karyawan dengan nilai -0.342 dengan p-value sebesar 0.001 Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Organizational Commitment yang baik tidak mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Mahesi Agri Karya.
3. Hasil pengujian hipotesis H3 diterima menunjukkan bahwa nilai koefisien ( $\beta$ ) pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan nilai 0.416 dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik

Lingkungan Kerja maka menyebabkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Mahesi Agri Karya.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut :

1. Pada kondisi pandemi COVID-19 banyak karyawan PT. Mahesi Agri Karya yang dirumahkan yang menyebabkan peneliti kesulitan untuk mencari responden.
2. Pada saat mengunjungi PT. Mahesi Agri Karya untuk meminta karyawannya mengisi kuesioner, terdapat beberapa karyawan yang menolak untuk diminta untuk mengisi dan dampaknya pencarian responden sedikit terlambat.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk PT. Mahesi Agri Karya
  - a. Seorang atasan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang terbaik, apabila seorang atasan gagal dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka berdampak pada kinerja karyawan dari segi kualitas ataupun kuantitas akan ikut menurun. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada pemimpin

setiap unit untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dalam memimpin karyawan dalam setiap unitnya.

- b. Perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi seperti pengiriman barang tepat waktu, menjaga kualitas barang. Karena komitmen organisasi ini sangat penting untuk menjaga citra baik perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kondisi lingkungan sekitar terutama lingkungan yang sering dikunjungi dan digunakan oleh para karyawan. Seperti AC, pengharum ruangan agar mereka nyaman dan aman dalam bekerja. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya lebih dispesifikan lagi objek penelitiannya agar lebih mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian
- b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian sejenis alangkah baiknya memaksimalkan pengumpulan data responden agar tidak terlambat dalam mengolah data.

## DAFTAR RUJUKAN

- [BPKP] Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2022. *BPKP Jawa Timur Memonitor Implementasi Kebijakan harga Minyak Goreng*.
- Abdi, H. 2021. Pendidikan adalah Proses Perubahan Sikap, Kenali Pengertiannya Menurut Para Ahli - Hot Liputan6.com. Liputan6.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., Meyer, J. P., 1991, *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Arieni, D., Kustiari, T., & Suharjono. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 15(3), 84–89.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87
- Azzahra, DE. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pekanbaru.

- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Mujibul dan M. Rudi Fanani. 2019. Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Volume 16 Nomor 1.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Malayu Hasibuan, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Munawar, MH. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Medan.
- Nadiyah, dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DINAS Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 4, Juli 2022
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah dan Krisnaldy. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. Prosiding Seminar Nasional.

Permadi, O., Kusuma, T., Landra, N., & Sudja, I. N. (2019). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.  
www.researchpublish.com

Riinawati. 2019. Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi.

Ronal D. S. & Hotlin S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November); 273-281.

Samsudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

Steers, R. M., Porter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill, Ney York.

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA.

Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917.

<https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>

Yuliantari, dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretariat dan Manajemen. Volume 4 No.1 Maret 2020

