

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunana Nusantara XII kebun zeelandia jember.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember. Dimana semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember. Dimana semakin gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang secara bersama sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki oleh penelitian selanjutnya :

- 1) Pengembalian hasil kuesioner dari karyawan sempat mengalami waktu yang lama dikarenakan ada beberapa karyawan yang cuti libur sehingga peneliti

harus menunggu jawaban kuesioner diserahkan dulu agar pengolahan data nya lengkap dan dapat diolah.

- 2) Pada saat penyebaran kuesioner penelitian ada beberapa karyawan yang tidak mengisi biodatanya yaitu nomor telepon.

### 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:

- a) Hasil dari pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang baik seperti penerangan jalan menuju ke pabrik yang memadai serta memberikan akses jalan yang layak seperti melakukan pembetulan jalan yang masih berupa tanah dengan jalan di paving atau di makadam sehingga karyawan merasa aman saat menuju tempat kerja.
- b) Hasil dari pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Zeelandia Jember. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perlu memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan akan berdampak pada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan nyaman. Untuk lingkungan kerja berdasarkan

fakta dilapangan perusahaan perlu memberikan penerangan jalan menuju ke pabrik yang memadai serta memberikan akses jalan yang layak seperti melakukan pembetulan jalan yang masih berupa tanah dengan jalan di paving atau di makadam sehingga karyawan merasa aman saat menuju tempat kerja.

- c) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah variabel – variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abideen, S. O., Raji, O. A., Crescent, O., J. S., & O., A. A. (2022). Leadership Styles and Employees ' Performance : Evidence From Federal Medical Centre ( Fmc ), Idi-Aba, Abeokuta, Ogun State, Nigeria. *Journal of Economic Behavior, 12*, 63–81.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management, 4*(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Almeida, V. A. de, Tridayanti, H., & Arif, M. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste). *IJEED (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development), 3*(1), 70–76. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v3i1.951>
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas Dan Hormonal. *Universitas Diponegoro, October, 14*. <https://www.researchgate.net/publication/328600462>
- Indrianto, A. P., Syaharudin, M., & Nurhardjo, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. *E-Journal EkonomiBisnisDanAkuntansi, 7*(1), 48. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.12325>
- REZEKI, F., & Hidayat, R. (2021). The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance. *The Management Journal of Binaniaga, 6*(1), 13. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.414>
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian, 43*, 22–34.
- Veithzal, R. Z., Mansyur, R., Thoby, M., Willy, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.