

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,031 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,65346. Nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,409 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,65346. Nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 121,764 dengan nilai signifikansi yang diperoleh 0,000, berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F_{hitung} jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni dengan nilai f_{tabel} 3,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari apa yang dipelajari selama penelitian, Peneliti mengakui adanya sejumlah batasan yang penting untuk dijadikan bahan renungan bagi peneliti berikutnya untuk meningkatkan kualitas studi. Berikut ini beberapa keterbatasan yang diidentifikasi.

Peneliti mengakui adanya sejumlah batasan yang penting untuk dijadikan bahan renungan bagi peneliti berikutnya untuk meningkatkan kualitas studi. Berikut ini beberapa keterbatasan yang diidentifikasi.

Dalam proses mengumpulkan data melalui survei kuesioner, ditemui kendala bahwa beberapa responden tidak memberikan perhatian yang cukup saat mengisi kuesioner, dan tanggapan yang diterima kadang tidak mencerminkan situasi yang sebenarnya. Keadaan ini mungkin berakar dari perbedaan tingkat pemahaman dan keikhlasan tiap individu dalam memberikan respons mereka.

Dalam proses mengumpulkan data melalui survei kuesioner, ditemui kendala bahwa beberapa responden tidak memberikan perhatian yang cukup saat mengisi kuesioner, dan tanggapan yang diterima kadang tidak mencerminkan situasi yang sebenarnya. Keadaan ini mungkin berakar dari perbedaan tingkat pemahaman dan keikhlasan tiap individu dalam memberikan respons mereka

5.3 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan produksi, PT ISKW Java Indonesia harus memperhatikan aspek terkait Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penerapan upaya-upaya

memberikan intensif kepada karyawan berprestasi, memberikan apresiasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, atasan langsung sebaiknya memberikan kesempatan untuk karyawan dalam pengambilan Keputusan.

2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

