

## **BAB V**

### **SARAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung.
2. Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung..
3. Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran kepada PT. Gudang Garam Tbk Lampung. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya. Saran tersebut sebagai berikut:

1. Perusahaan PT. Gudang Garam Tbk Lampung diharapkan dapat meningkatkan kemampuan diri karyawan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Maka dari itu perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan secara rutin agar mereka dapat lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.
2. PT. Gudang Garam Tbk Lampung harus meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan. Terutama dalam melengkapi peralatan yang baik yang dipakai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain itu perusahaan juga agar tetap mempertahankan penyediaan peralatan keselamatan kerja karyawan, kondisi tempat karyawan yang memadai baik segi ruangan, peralatan kantor, karna itu sangat penting bagi karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pimpinan PT. Gudang Garam Tbk Lampung harus mempertahankan dalam memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus karyawan lakukan, selain itu pemimpin juga harus lebih tegas lagi dalam mengambil keputusan yang ada, dan tidak m

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi Kinerja sebagai variabel terikat, dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kinerja seperti, kompensasi , pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.