

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel Kepemimpinan (X1), dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan.
2. Pengembangan Karier (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan..
3. Kepemimpinan (X1), dan Pengembangan Karier (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (Simultan) $F_{tabel} > F_{hitung}$ ($127.706 > 3.936$). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi $R = 0.828$ (82.8%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.686$ atau sekitar 68.5% sedangkan 0.315 atau 31.5% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian faktor yang melakukan perubahan mengenai Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Penulis berharap meningkatkan Kepemimpinan dan Pengembangan Karier yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel kepemimpinan (X1) diketahui bahwa pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,78 menunjukkan masih terdapat aspek kepemimpinan yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih efektif, pemberian arahan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian umpan balik terhadap hasil kerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang lebih baik, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal dan mampu mencapai target perusahaan.
2. Pada variabel pengembangan karier (X2), pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,58 menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier masih dirasakan belum optimal oleh sebagian karyawan. Oleh karena itu, PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan disarankan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan dalam mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, serta menerapkan sistem promosi jabatan yang transparan dan berdasarkan kinerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan.

3. Pada variabel kinerja karyawan (Y), pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,75 menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, PT Jatropa Solutions Bengkulu Selatan diharapkan terus meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan target kerja yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Dengan langkah tersebut, karyawan diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan kajian mengenai kinerja karyawan pada PT Jatropa Solutions Bengkulu Selatan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan permasalahan yang masih ditemukan di perusahaan, seperti disiplin kerja, absensi, dan kepatuhan terhadap jam kerja, karena faktor-faktor tersebut diduga turut memengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan dan pengembangan karier. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan perkebunan atau sektor usaha lainnya agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.