

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Bab ini menyajikan simpulan hasil serta saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya.

##### 1. Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut

$$Y = 1,069 - 0,405X_1 + 0,378X_2 + 0,476X_3 + 0,279X_4$$

Persamaan tersebut berarti jika variabel kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi adalah sebesar 0, maka besarnya kinerja karyawan adalah 1,069.

##### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi model regresi sebesar 0,710 dapat dikatakan bahwa 71% perubahan kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor kepemimpinan transaksional (X1), kepemimpinan transformasional (X2), lingkungan kerja fisik (X3) dan kompensasi (X4) secara bersama-sama dan sisanya 29% (100%-71%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut.

##### 3. Hasil Uji F

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar  $30,672 > F$  tabel sebesar 2,56 dan  $p$ -value sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa ada pengaruh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan

transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.

#### 4. Hasil Uji t

- 1) Tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,979 < t_{tabel}$  sebesar  $2,00758$  dan  $p-value$   $0,053 > \alpha$   $0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya kepemimpinan transaksional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.
- 2) Ada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,072 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00758$  dan  $p-value$   $0,043 < \alpha$   $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.
- 3) Ada pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,203 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00758$  dan  $p-value$   $0,000 < \alpha$   $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.

- 4) Ada pengaruh variabel kompensasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,302 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00758$  dan  $p-value$   $0,002 < \alpha$   $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.

## **B. Saran**

### **1. Bagi PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun**

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan Bank BRI Kantor Cabang Madiun diharapkan untuk tidak hanya menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal saja antara pemimpin dengan karyawan tanpa memperhatikan karakter personal tiap karyawannya, disini karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan atau imbalan saja melainkan juga yang berbentuk spiritual seperti memotivasi karyawan dan pemimpin mengarahkan terhadap tugas yang diberikannya.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun untuk terus menjaga hubungan yang telah tercipta dengan bawahan seperti memberikan motivasi, saran dan masukan atas kesulitan yang dialami

dalam menjalankan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa dipedulikan oleh pimpinan.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang telah ada seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan serta tata warna dalam ruangan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) diharapkan untuk mempertahankan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, seperti bonus, insentif, tunjangan *job grade* (Tunjangan pulsa handphone, tunjangan transport) dan dana pensiun.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun belum ada dalam penelitian ini, seperti variabel kepuasan kerja sebagai mediasi (Z), yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Mamesah dan Kusmaningtyas (2009), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas populasi pada beberapa perusahaan, hal ini dilakukan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata* Vol. II(I), hal. 66-88.
- Bank BRI Kantor Cabang Madiun. 2014. *Profil Singkat*. Madiun: PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyanto, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Lewa, Ekka Idham dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (persero) Daerah Operasi hulu Jawa Barat, Cirebon. *Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi khusus on Human Resources* 2005, Hal. 129-140.
- Mamesah, Marline Merke dan Amiartuti Kusmaningtyas. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Public* Vol. 5(3), hal. 349-368.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen)*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Maulizar, Said Musnadi, dan Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. I(I), hal. 1-12.
- Michael, Leibunon dan Harold P. Weintein. 1993. *Money is Everything*. Annual Report HR.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organization Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Djambatan suatu pendekatan mikro.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit CV Alfa Beta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.