

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis data diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:
$$Y = 2,789 + 0,421X_1 + 0,197X_2 + 0,140X_3$$
. Persamaan tersebut berarti jika variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kompensasi (X3) adalah sebesar nol (0), maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,789 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,648, dapat dikatakan bahwa 64,8% perubahan kinerja pegawai (Y) disebabkan oleh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kompensasi (X3) secara bersama-sama dan sisanya 35,2% (100% - 64,8%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut.

3. Uji Hipotesis

a) Hasil Uji-t

- 1) Ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 4,360 > t_{tabel} 1,996$.

- 2) Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dengan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,111 > t_{tabel} 1,996$.
- 3) Ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dengan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 2,796 > t_{tabel} 1,996$.

b) Hasil Uji-F

Ada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai $F_{hitung} 13,278 > F_{tabel} 2,74$ dan $p-value 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ke empat diterima.

B. Saran

1. Bagi PT PLN Madiun

- a. Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PT PLN UPJ Madiun diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinannya serta mampu berkomunikasi lebih baik dengan para karyawannya agar terjalin hubungan yang harmonis dengan para karyawannya.
- b. Hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PT PLN UPJ Madiun harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja seperti kondisi ruangan kerja, pencahayaan serta tata warna dalam ruangan agar

karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.

- c. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PT PLN UPJ Madiun diharapkan untuk mempertahankan gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan dana pensiun sesuai dengan aturan yang berlaku.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan serta menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen karyawan dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ahyari. Agus. 1994. *Manajemen Produksi*. Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. Suharsimi. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT GramediaPustaka Utama.
- Djawarto. 1996. *Statistik Induktif*. Jilid 2. BPFE. Jogjakarta.
- Ghozali. Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hanni, 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Indriyanto. Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Kuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. PT Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta.
- Lewa. K. Idham Eka. Dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinergi. Hal 129-140
- Manullang. MARIHOT. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE
- Nasution. Alex S. 1981. *Manajemen Personalia*. Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho. Bhuono Agung. 2005. *Stratrgi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Mathis. Robert L dan Jhon H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen)*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Perdana. Dika Yudha. 2001. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Randhita. Ricky. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Institut Pertanian Bogor.
- Schuler S. Rendall. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.

- Saydam. Ghozali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Djambatan suatu pendekatan mikro.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Setiaji. Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pasca Sarjana UMS Surakarta.
- Siagian. Sondang.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta. Gunung Agung.
- Sigit. Soehardi. 2003. *Esensi Prilaku Organisasional*, BPFE, Universitas Sarjanawiyanto Taman Siswa, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta (dalam Broto Kustanto 2007).
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit CV Alfa Beta.
- Sukmawati. Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 2 Hal 175-194.
- Martoyo. Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Terry. George R dan Leslie W Rue. G. A. Ticoula. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Umar. Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakrta: PT Gramedia Pustaka Utama.