

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada serangkaian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bojonegoro maka kesimpulan dari temuan penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa poin sebagai berikut.

1. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bojonegoro. Kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dibuktikan melalui nilai uji F yang lebih besar dari F tabel. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bojonegoro. Pemberian kompensasi yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
3. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bojonegoro. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan

dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

4. Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bojonegoro. Kepemimpinan yang efektif, mampu memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hal ini diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dengan menjadi referensi akademik dalam kajian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman dan pembelajaran dalam meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang.
3. Manajemen PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bojonegoro diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap penerapan kebijakan sumber daya manusia melalui pengelolaan kompensasi yang tepat,

penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan kepemimpinan yang efektif guna mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik serupa, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel atau melakukan perbandingan dengan perusahaan sejenis agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.