

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara lengkap, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial uji t t hitung = 2,119, t tabel = 2,002. Tingkat signifikansinya adalah 0,000 di bawah 0,05. Artinya t lebih besar dari t tabel ($2,119 > 2,002$). Kemudian H_0 ditolak yang artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kemampuan di PDAM Kabupaten Kudus t hitung. Pengaruh positif yaitu pengaruh positif artinya semakin tinggi kemampuan maka semakin besar peningkatan kemampuan. kinerja karyawan.
2. Kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, $t = 5,372$ dan t tabel = 2,002. Tingkat signifikansi tersebut kurang dari 0,001 dari 0,05. Artinya t lebih besar dari t tabel ($5,372 > 2,002$). Oleh karena itu, H_0 ditolak yang berarti kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kudus. Nilai t hitung bertanda positif dan dampaknya positif yang artinya semakin tinggi kemampuan maka semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengujian, $t = -0,187$, t tabel = 2,002. Tingkat signifikansi 0,220. Artinya nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,187 < 2,002$). Kemudian terima H_0 yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kudus. Jika nilai t negatif, pengaruhnya negatif. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, kemampuan karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F variabel gaya kepemimpinan, kemampuan karyawan dan lingkungan kerja diperoleh nilai F sebesar 24,529, F tabel 2,769, dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05. Artinya nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel. ($24.529 > 2.769$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kapabilitas karyawan

dan lingkungan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kudus dengan pengaruh sebesar 54,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 45,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi oleh penelitian.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dalam hal gaya kepemimpinan, yang perlu diperhatikan oleh pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan untuk secara bijak memberikan semua sumber daya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Yang terbaik bagi pimpinan adalah selalu mengevaluasi kebijakan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.
 - b. Dalam hal kapabilitas karyawan, karyawan harus diatur sesuai dengan kemampuannya. Diperlukan diskusi yang rutin antar departemen agar segala permasalahan dan hambatan yang ada di perusahaan dapat cepat teratasi, dan seluruh karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan semangat yang sama.
 - c. Dari segi lingkungan kerja, petugas kebersihan harus selalu memperhatikan kebersihan semua sudut lingkungan kantor. Diharapkan seluruh karyawan tetap menjaga hubungan darah dengan karyawan lainnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Perlu dilakukan pengujian terhadap variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai agar diperoleh hasil belajar yang lebih baik.