

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan dan dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,751 + 0,319X_1 + 0,347X_2 + 3.007$$

Yang berarti:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,751 artinya pada saat variabel budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan bernilai nol (tidak ada) maka nilai kinerja yang dimiliki karyawan adalah sebesar 10,751.
  - b. Koefisien regresi pendidikan/pelatihan(diklat) sebesar 0,319 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel pendidikan/pelatihan (diklat) maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0,319.
  - c. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,347 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,347.
2. Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.436 yang berarti bahwa variabel pendidikan/pelatihan (diklat) dan lingkungan kerjanon fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Utara

sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

3. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara parsial (Uji  $t$ ), variabel pendidikan/pelatihan (diklat) dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk masing-masing variabel bebas. Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,261 > 0,240 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Untuk variabel pendidikan/pelatihan (diklat) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  3,059 > 0,240 untuk variabel lingkungan kerja non fisik dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara simultan (Uji  $F$ ), variabel pendidikan/pelatihan (diklat) dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari nilai  $F_{hitung} = 24,374 > F_{tabel} = 3,14$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan ,maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variable pendidikan/pelatihan (diklat) dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa

pendidikan/pelatihan dan lingkungan kerja perlu untuk diperhatikan lagi oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN

(Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Berdasarkan hasil uji t ternyata Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja . Maka perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja non fisik yang lebih nyaman agar hubungan anatar karyawan dan atasan dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
3. Kepada peneliti lain diharapkan menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, Pengembangan diri karyawan, mutu karyawan ,Semangat Karyawan lingkungan kerja yang baik dan lain-lain. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan sehingga hasil penelitian lebih bermanfaat lagi.