

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,429 dan t_{hitung} sebesar 5,432 dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,278 dan t_{hitung} sebesar 3,200 dengan signifikansi 0,002 atau $< 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,194 dan t_{hitung} sebesar 2,383 dengan signifikansi 0,019 atau $< 0,05$.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,246 dan t_{hitung} sebesar 2,833 dengan signifikansi 0,005 atau $< 0,05$.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,298 dan t_{hitung} sebesar 3,688 dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,272 dan t_{hitung} sebesar 3,441 dengan signifikansi 0,001 atau $< 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan mencari pimpinan yang memiliki kharisma agar dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus menerapkan budaya yang ada di perusahaan dan memberi peringatan bagi karyawan yang tidak melaksanakan budaya tersebut. Perusahaan sebaiknya memberikan keadilan bagi karyawan yang mampu bekerja di perusahaan dengan memberikan motivasi seperti insentif bagi karyawan yang selalu bekerja sesuai target perusahaan.
2. Untuk itu pimpinan perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang baik antar sesama pimpinan atau karyawan dengan pimpinan dan sesama karyawan serta selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan terutama melengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa dihargai dalam perusahaan dan mampu bekerja demi kemajuan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti lain, apabila ingin melakukan penelitian yang sama tentang kinerja karyawan, maka diharapkan dapat menggunakan variabel lain dan memperbanyak sampel penelitian.