BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen PT Indonesia Epson Industri (IEI) studi kasus pada Departemen *Part Production* PL4. berdasarkan hasil pengumpulan data koesioner yang di berikan kepada responden sebanyak 115 karyawan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan tersebut, dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis)*, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja, hal ini berarti jika kepemimpinan dilakukan dengan cara yang sesuai maka karyawan akan meimliki kinerja yang baik, dan sebaliknya jika kepemimpinan dilakukan dengan cara yang tidak sesuai maka karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa "kepemimpinan sebagai variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebaga variabeli Y".

2. Budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini budaya kerja tidak dilakukan secara maksimal terhadap karyawan sehingga mendapatkan hasil kinerja yang kurang baik, atau sebaliknya jika budaya kerja dilakukan dengan maksimal maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "budaya kerja sebagai variabel X2 tidak berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel Y".

3. Kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini secara bersama-sama kepemimpinan dan budaya kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena karena itu "kepemimpinan sebagai variabel X1 dan budaya kerja sebagai variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel Y"

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian atas variabel kepemimpinan yang telah di paparkan diatas, merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan harus lebih dalam mengelola variable kepemimpinan agar karyawan dapat terus loyal agar mendapatkan hasil yang ditargetkan perusahaan.

Variable Budaya Kerja yang telah dipaparkan merupakan variable yang harus lebih diperhatikan baik dalam segi pembinaan terhadap anggota, membuat acara rutinitas, dan lain lain.