

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Univance Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan PT Univance Indonesia memiliki total skor 5650 dengan nilai rata-rata skor sebesar 470,83, yang berada pada rentang skala 421,6-520,8 dengan kriteria setuju, artinya kepemimpinan PT Univance Indonesia berada pada kriteria setuju. Budaya Kerja PT Univance Indonesia memiliki total skor 5284 dengan nilai rata-rata skor sebesar 440,3, yang berada pada rentang skala 421,6-520,8 dengan kriteria setuju, artinya budaya kerja PT Univance Indonesia berada pada kriteria setuju. Kinerja Karyawan PT Univance Indonesia memiliki total skor 5353 dengan nilai rata-rata skor sebesar 446,1, yang berada pada rentang skala 421,6-520,8 dengan kriteria setuju, artinya kinerja karyawan PT Univance Indonesia berada pada kriteria setuju.
2. Terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat antara kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) pada PT Univance Indonesia adalah sebesar 0,506 atau 50,6%.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pengaruh parsial untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,89%, sedangkan pengaruh parsial untuk budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,56%.
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 41,0%, sedangkan sisanya sebesar 59% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dll yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diajukan beberapa saran diantaranya:

1. Kepada PT Univance Indonesia untuk meningkatkan kepemimpinan dengan lebih aspiratif akan masukan dari karyawan dan mempertahankan budaya kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, misalnya kompensasi, disiplin, pelatihan, lingkungan kerja, dll. Peneliti berikutnya bisa disarankan menggunakan metode lain misalnya melakukan wawancara yang mendalam sehingga dapat menggali informasi yang lebih mendalam dari responde, dan diharapkan informasi yang lebih akurat, atau peneliti berikutnya bisa menggunakan alat uji analisis lainnya misalnya menggunakan uji multivariat.

