

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji simultan menyimpulkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan(X1), Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .
2. Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
3. Variabel bebas Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8

Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan yang terletak pada pernyataan seorang pemimpin yang memberikan penjelasan saat pemberian tugas. Oleh karena itu,sebaiknya pemimpin yang berada di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya bisa lebih memberikan penjelasan kepada bawahaan saat pemberian tugas. Misalnya, dengan menanyakan kembali apakah bawahan anda sudah jelas pada saat tugas itu diberikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi yang terletak pada pernyataan pemberian training (pelatihan) pada saat periode tertentu mendapatkan skor terendah. Maka, PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya disarankan untuk memenuhi harapan karyawan mengenai pelatihan terhadap karyawan, agar kemampuan setiap karyawan bertambah dan bisa diterapkan di perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan yang terletak pada indikator kualitas mendapat skor terendah, oleh karena pimpinan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya disarankan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan, agar setiap karyawan bisa meningkatkan kualitas dari masing – masing individu dan dapat di terapkan di perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan serta komitmen organisasi agar diteliti lebih lanjut, karena faktor-faktor lain tersebut dimungkinkan bisa memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.