

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil kuisioner yang dijawab oleh para responden yang diberikan pertanyaan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), mendapatkan nilai rata-rata 125 dengan kategori Baik, Variabel Budaya Organisasi (X2) mendapatkan nilai rata-rata 127,7 dengan kategori Sangat Baik, Variabel Kompetensi (X3) mendapatkan nilai rata-rata 116,5 dengan kategori Tinggi dan Variabel Kinerja (Y) mendapatkan nilai rata-rata 126,1 dengan kategori Sangat Tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji F pada model regresi terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,621 > 2,98$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi.
3. Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa adanya nilai signifikan pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,401 dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,271 > 2,05553$ ), dengan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Budaya Organisasi sebesar 0,132, dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,873 < 2,05553$ ),

dengan nilai signifikan  $0,391 > 0,05$ . Maka Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja. Sedangkan Kompetensi sebesar 0,324, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,318 > 2,05553$ ), dengan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Gaya Kepemimpinan yaitu, keputusan perusahaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan. Maka dari itu disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan untuk kemajuan perusahaan.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Budaya Organisasi yaitu, setiap anggota saling menghormati dan saling membantu. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat mengadakan pelatihan rutin yang menanamkan nilai-nilai saling menghargai, empati dan kerja sama antar karyawan, sehingga budaya tersebut menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari.
3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Kompetensi yaitu, Tingkat etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, kehadiran,

tanggung jawab, dan inisiatif kerja, perusahaan dapat memantau serta mendorong peningkatan etos kerja secara objektif.

4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Kinerja Karyawan yaitu, Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan memberikan pelatihan berkala yang berfokus pada peningkatan ketelitian dan pemahaman prosedur kerja agar karyawan lebih percaya diri dalam bekerja.

