

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dan kinerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional di PT.Saboga Food

Melalui hasil perhitungan rata-rata skor tanggapan responden terhadap kepemimpinan transformasional, diperoleh hasil sebesar 84,64 %. Artinya kepemimpinan transformasional di PT.Saboga Food cukup.

2. Budaya organisasi di PT.Saboga Food

Melalui hasil perhitungan rata-rata skor tanggapan responden terhadap budaya organisasi, diperoleh hasil sebesar 84,61 %. Artinya budaya organisasi di PT.Saboga Food cukup.

3. Kinerja karyawan di PT.Saboga Food

Melalui hasil perhitungan rata-rata skor tanggapan responden terhadap kinerja, diperoleh hasil sebesar 84,99 %. Artinya kinerja karyawan di PT. Saboga Food cukup.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Saboga Food. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai nilai $r = 0.854$ dan $0,837 > r$ tabel 0.1996 . Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan

kinerja adalah hubungan linear positif (searah) artinya jika kepemimpinan transformasional maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, budaya organisasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Sedangkan Hasil analisis determinasi menyatakan bahwa besarnya *adjusted r square* sebesar 0,735 artinya, 73,5% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Saboga Food.

5. Berdasarkan perhitungan Uji t diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Saboga Food. Sedangkan berdasarkan perhitungan Uji F diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Saboga Food.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat diberikan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Saboga Food, yaitu:

1. tetap meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap karyawan pada PT. Saboga Food secara periodik. Hal yang perlu diperhatikan oleh Manajemen PT. Saboga Food adalah keteladanan para pemimpin dalam menghasilkan prestasi pekerjaannya. Keteladanan kepemimpinan dalam menghasilkan prestasi sehingga dapat menjadi jawaban dari setiap persoalan dan kebutuhan yang dihadapi berdasarkan situasi dan kondisi yang berkembang yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, PT. Saboga Food juga dapat terus menciptakan budaya ketepatan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap budaya organisasi PT. Saboga Food dalam rangka meningkatkan kualitas Budaya organisasi pada PT. Saboga Food.
2. Manajemen PT Saboga Food diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang belum maksimal. Karena kinerja karyawan akan menjadi cerminan kinerja perusahaan PT. Saboga Food. Hal yang perlu diperhatikan oleh Manajemen PT saboga Food adalah kerja sama antar karyawan. Kerja sama dalam tim dapat menyelesaikan tugasnya dapat meningkatkan kinerja pada PT. saboga Food.

3. Kualitas budaya kinerja di PT Saboga Food, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada para pemimpin dan karyawan yang menjalankan kepemimpinan dan budaya organisasi secara optimal agar kualitas kinerja karyawan PT. Saboga akan selalu meningkat.

