
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu pendorong yang dapat membentuk budaya kerja setiap karyawan agar lebih disiplin, kreatif dan terampil dalam pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa masalah berupa Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan sehingga menyebabkan masih minimnya kesadaran karyawan terhadap aturan-aturan yang ada dan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Di mana penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh kepemimpinan sebagai terhadap budaya kerja karyawan dengan indikator kepemimpinan sebagai variabel X dan budaya kerja variabel Y.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Kota Gorontalo. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengujian koefisien determinasi kedua variabel tersebut yang menyatakan bahwa sebesar 73% variabel Budaya kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kepemimpinan, sehingga sisanya atau sebesar 27% dari variabel Budaya Kerja memungkinkan untuk dijelaskan melalui variabel lainnya seperti Disiplin kerja, Motivasi Kerja karyawan, Keterampilan karyawan, loyalitas kerja karyawan,

Pelatihan, Tingkat pendidikan karyawan, dan lain sebagainya yang di alami oleh karyawan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat serta pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dengan budaya kerja karyawan sehingga hipotesis penelitian yang diajukan adalah adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menyarankan :

1. Agar setiap kebijakan / aturan-aturan dan keputusan yang diambil yang sifatnya menjunjung kepemimpinan di kantor tersebut haruslah mengedepankan Budaya kerja karyawan yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Haruslah memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi budaya kerja karyawan misalnya disiplin kerja, Motivasi Kerja karyawan, Keterampilan karyawan, loyalitas kerja karyawan, Pelatihan, Tingkat pendidikan karyawan, dan lain sebagainya.yang dialami oleh karyawan.
3. Penelitian ini kiranya perlu mendapat perhatian bagi kalangan akademis dan organisasi, perusahaan Negeri maupun swasta yang berkecimpung dalam bidang pelayanan publik, sehingga kedepannya, tidak akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang menjadi salah satu indikator menemukan budaya kerja.

