

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Koefisien variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung 2.047 dan nilai ($\text{sig}=0,045<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang).
- 2) Koefisien variabel budaya organisasi dengan nilai t hitung 6.927 dan nilai ($\text{sig}=0,000<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang).
- 3) Koefisien variabel pengembangan karier dengan nilai t hitung 2.769 dan nilai ($\text{sig}=0,007<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang)..
- 4) Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 110.277 dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kualitas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang).
- 5) Kontribusi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karier PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang). ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R*

Square sebesar 0.830 Hal ini berarti kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) sebesar 83% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.1.2 Implikasi dalam penelitian PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang)

1. Dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai agar lebih baik, maka pihak PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) harus lebih memperhatikan kebutuhan karir, yakni lembaga harus memberikan kesempatan dan membantu setiap pegawainya untuk mengambil keputusan yang tepat tentang pengembangan karirnya agar pegawai tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang maksimal.
2. Semangat kerja pegawai PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) merupakan kerjasama dengan pimpinan maupun teman sejawat. Oleh karena itu, berkenaan dengan hubungan kerjasama dengan pimpinan maupun teman sejawat ataupun sebaliknya harus lebih ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar semangat kerja pegawai tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih maksimal.
3. Budaya organisasi dalam perusahaan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) menggunakan budaya organisasi yang lebih baik pada karyawannya yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.
4. Diharapkan bagi pimpinan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga akan memberikan peningkatan kinerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang).

5.2 Saran

1. Sebaiknya karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) hendaknya lebih bisa lagi memahami tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karier agar lebih bisa mengatasi masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut, supaya semangat kerja karyawan meningkat lagi kedepannya.
2. Sebaiknya pengembangan karier karyawan lebih diperhatikan lagi, agar karyawan yang berprestasi merasakan hasil kerja kerasnya selama ini.
3. Pada penelitian ini variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karier. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain untuk melihat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang).
4. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Berkah Trijaya Indonesia (BO Padang) untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karier yang ada sekarang dan diharapkan
5. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, kinerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.