

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Soloraya. Dari tahapan yang ada sudah dilakukan maka secara keseluruhan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan tiga variabel independen yang meliputi suasana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Soloraya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Dalam setiap variabel independent hanya menggunakan beberapa indicator yang digunakan dalam mewakili variabel independent tersebut

## **C. Saran**

Sesuai hasil yang sudah dilakukan oleh penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk menyempurnakan penelitian ini di kedepannya adalah:

1. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

2. Dalam mengisi kuisioner perlu adanya pendampingan pada peneliti sehingga apabila responden tidak mengetahui maksud dalam pertanyaan tersebut dapat diberikan penjelasan dan dapat menjawab sesuai dengan apa yang dirasakan.
3. Diperlukan adanya penambahan indikator dalam mewakili setiap variabel independent.

#### **D. Implikasi Manajerial**

Hasil ini sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen PT Indomarco Prismatama untuk melihat efek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan hasil yang didapat berpengaruh positif dan signifikan, namun untuk variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, walaupun tidak signifikan hanya memberikan dampak yang begitu kecil tetapi tetap menjadi perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terutama untuk variabel gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian khusus agar kedepannya berdampak besar bagi peningkatan kinerja karyawan yakni kemampuan motivasi dan pengawasan kinerja yang kurang maksimal hal ini sesuai jawaban responden dalam kuisioner, untuk kedepannya hal tersebut diperbaiki, motivasi yang diberikan tidak hanya orang tertentu saja tetapi menyeluruh ke semua karyawan serta lebih meningkatkan pengawasan di lapangan. Serta untuk budaya organisasi dan komitmen organisasi, terus tanamkan budaya yang inovatif, agresifitas dalam bekerja serta menanamkan budaya tanggung

jawab dan berkomitmen. Dengan karyawan yang berinovatif menciptakan gagasan baru, sigap dalam bekerja serta loyalitas yang tinggi selalu ada untuk organisasi maka kerjanya akan lebih semangat untuk mencapai tujuannya, dengan semangat kerjanya berdampak pada kinerja yang optimal, unggul, berkualitas, dan berdaya saing tinggi.