

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada *PT. Intercontinental Culinary* dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

1. Pada Uji T variabel gaya kepemimpinan, dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha. Maka hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada uji yang sama yaitu Uji T budaya organisasi, nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha. Maka hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada Uji F variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi memiliki nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari pada alpha. Maka hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulismemberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk *PT. Intercontinental Culinary* dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajamenen sumber daya manusia dan dapat diterapkan kedalam dunia praktek dalam bekerja khususnya tentang

pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

## 2. Bagi perusahaan

- 1) Pimpinan lebih memperhatikan lagi karyawan nya terutama dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap atasan seperti mengadakan outbond ataupun program reward bagi karyawan berprestasi.
- 2) Pimpinan mendorong karyawan agar lebih meningkatkan skill dalam bekerja melalui traing atau pelatihan terjadwal sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan karena keahlian dan kemampuan dalam bekerja sangat penting bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai
- 3) Pimpinan mendorong karyawan agar lebih mampu melaksanakan atau menerapkan kedisiplinan dengan program *reward and punishment* dalam perusahaan agar tanggungjawab tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik serta dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menjadi bahan referensi pelengkap bagi penelitian selanjutnya dan sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya seperti kedisiplinan, kompensasi atau indikator lainnya yang belum terdapat dalam penelitian ini. Serta dapat mengumpulkan responden yang lebih banyak pada beberapa perusahaan sehingga populasi lebih luas dan penelitian akan lebih valid