

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.350 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.480 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.252 dengan probabilitas 0,004 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.174 dengan probabilitas 0,023 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien

jalur (β) sebesar 0.205 dengan probabilitas 0,033 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.169 dengan probabilitas 0,020 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.515 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

5.2 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja serta variabel intervensi/mediasi berupa komitmen organisasi.
2. Objek pada penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

1.3 Saran

1.3.1 Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi kebijakan organisasi yang diambil khususnya mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi ,kepuasan kerja,komitmen organisasi dan kinerja karyawn.
2. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman agar lebih meningkatkan hubungan dengan bawahanya sehingga karyawan merasa bahwa atasan memperdulikan bawahanya dan juga perusahaan dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga hubungan sesame rekan kerja juga dapat berhubungan dengan baik.Komunikasi dalam sebuah organisas atau perusahaan harus di bangun dengan baik agar tidak menimbulkan kesalahpahaman sehingga karyawan mampu memberikan kinerja baik bahkan lebih untuk perusahaan.

5.3.2 . Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dijadikan dasar untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi ,kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan.. Diharap bisa memberi kemudahan dan referensi bagi yang membutuhkan informasi dan ingin melakukan penelitian selanjutnya.