# BAB V

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru dinilai masih belum sesuai atau belum dapat berjalan dengan baik sehingga kurang memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru. Hal ini dibuktikan dengan adanya budaya organisasi di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru bahwa pencapaian hasil lebih penting daripada proses, para karyawan lebih bersikap terbuka pada karyawan lain, dan kerjasama antar departemen terjalin dengan baik.
3. Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru. Hal ini disebabkan karena adanya sinergi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru yang berdampak pada kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Banjarbaru. Hal ini kemungkinan ada variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan karena pada dasarnya kinerja atau kompetensi seseorang lebih banyak ditentukan oleh diri sendiri. Hal ini berarti jajaran manajemen perusahaan Bank BSI KC Banjarbaru dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan sekarang dan apabila ingin meningkatkan kinerja dari para karyawannya bisa dilakukan dengan mengadakan pendidikan atau pelatihan yang lebih fokus kepada kompetensi diri karyawan.
2. Untuk variabel budaya organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada baiknya akan selalu mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada menjadi budaya mereka karena dengan budaya tersebut menjadi identitas kuat dari perusahaan tersebut, sehingga karyawan memiliki pedoman dan dasar dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut, tentunya dengan adanya pedoman, dasar dan identitas yang kuat, karyawan akan semakin merasa memiliki dan merasa dianggap dalam perusahaan tersebut yang dimana hal ini juga akan menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan bagi perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.