**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berada pada level baik. gaya kepemimpinan berada pada level kategori baik, yaitu menyumbang 33 orang atau 64,70%, berada pada kategori sangat baik yaitu 14 orang atau 27,45%. Gaya prestasi dengan total nilai tertinggi 809 atau 79,31% dan menyusul dengan Gaya direktif dengan total nilai 805 atau 78,92%, selanjutnya gaya supportif dengan total nilai 772 atau 75,69%, kemudian gaya partisifatif dengan total nilai 721 atau 70,69%, , dan gaya pengasuh dengan total nilai terendah yaitu 656 atau 64,31%
2. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori baik yaitu didukung oleh pernyataan 38 orang karyawan atau 74,51% dan terdapat 2 karyawan atau 3,92% termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Kepuasan kerja karyawan dalam kategori puas yaitu didukung oleh 38 orang atau 74,50% karyawan, 6 karyawan diantaranya atau 11,76 % termasuk sangat puas.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yang ditandai dengan adanya thitung = 3,524482lebih besar dari ttabel.= 1,493
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan IAIN kendari, karena thitung = 10,93122 lebih besar dari ttabel .= 1,493
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan IAIN kendari, karena Fhitung = 46.5016 lebih besar dari Ftabel = 3,19 (1%) dan 5,08 (5%), pada dk pembilang =2, dk penyebut (51 – 2 – 1) = 48.
7. **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun demikian gaya kepemimpinan memberikan nilai negatif atau pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasi yang memiliki nilai yang lebih dominan, sehingga peneliti menyarankan agar atasan mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organiasasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen kepada organisasi