

BAB 6

PENUTUP

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan mengarahkan, gaya kepemimpinan menjual, gaya kepemimpinan partisipasi, gaya kepemimpinan pendelegasian wewenang berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Unggas Sejati di kantor pusat Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan koefisien regresi linier yang bertanda positif, yang berarti adanya pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan di PT. MUS. Koefisien determinasi sebesar 0,348 ini berarti bahwa 34,8% dari tercapainya kinerja karyawan pada PT. Mitra Unggas Sejati di kantor pusat Surabaya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung dibandingkan dengan t tabel, variabel gaya kepemimpinan pendelegasian wewenang memperoleh angka yang tertinggi sehingga gaya kepemimpinan yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Unggas Sejati di kantor pusat Surabaya adalah gaya kepemimpinan pendelegasian wewenang. Hipotesis kedua tidak diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil studi, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Mitra Unggas Sejati dalam upaya untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan terutama gaya kepemimpinan pendelegasian wewenang hendaknya mampu mengembangkan kemampuannya untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung dan dapat memotivasi para bawahannya lebih lagi serta dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan dan tidak

memberikan pengawasan yang intensif. Sedangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Unggas Sejati di kantor pusat Surabaya, pimpinan dapat memberikan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Untuk penelitian selanjutnya, karena didapatkan hasil $R^2 = 0,348$ maka disarankan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti misalnya budaya organisasi, iklim organisasi, komunikasi, motivasi kerja atau gaya kepemimpinan lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, P., & Suyati, S. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Dunia Pustaka.
- Arikunto, S. (1995). *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1990). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 231-272.
- Bernardin, J.H., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resources Management*. Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.
- Dharma, A. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. (Edisi pertama), Jakarta: Rajawali.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir dan Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Managing in the One Minute Managers*. London: Englewood Cliff, Prentice Hall Inc.
- _____. (1995). *Management of Organization Behavior* (Edisi 5). (Agus Dharma, penerjemah). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hidayah, T. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Kepuasan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang. *Tesis*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Keller, R. T. (1992). Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of Management*, 18 (3): 489-501.
- Moenir. (1983). *Pendekatan Manusiawi dan Orang Terhadap Penilaian Pegawai*. (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nawawi, H. H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and Practice* (3rd Edition). California: Sage Publication.
- Owens, R. G. (1995). *Organizational Behavior in Education*. Manchester: Ally and Bacon.
- Pawar, B. S., & Easman, K. K. (1997). The Nature and Implication of Contextual Influences on Transactional Leadership: A Conceptual Examination. *Academy of Management Review*, 22 (1): 80-109.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Edisi pertama). Yogyakarta: BPFE.

- Qures, S. (2004). Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Keberhasilan Koperasi Pegawai Negeri di Kotamadya Malang. *Tesis*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Riduwan. (2008). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, S. P. (1996). *Organization Behavior: Concept, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Ruseffendi, E. T. (1998). *Dasar-Dasar Matematika Modern dan Komputer*. (Edisi 4). Bandung: PT Tarsito.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 2). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, E. R. (1996). *Management*. New York: Prentice Hall Inc.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumidjo, W. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Swasto, B. (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. (Cetakan pertama). Malang: Universitas Brawijaya.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Budi Supriyanto, penerjemah) (Edisi 5). Jakarta: PT Indeks.

<https://www.researchgate.net/publication/340814710/figure/fig/1/figure-fig1/1524041404000/kepemimpinan-situasional.html>

<https://www.researchgate.net/publication/340814710/figure/fig/1/figure-fig1/1524041404000/kepemimpinan-transaksional.html>

<https://www.researchgate.net/publication/340814710/figure/fig/1/figure-fig1/1524041404000/modele-awake-kepemimpinan>