

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan gaya kepemimpinan kontingensi tidak cukup kuat untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan terdapat 4,6% variabel gaya kepemimpinan kontingensi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dan sisanya 95,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kontingensi dengan variabel kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perolehan nilai koefisien korelasi $> 0,05$,pada level signifikansi 0,05.

B. Saran

Berdasarkan pengalaman yang dialami dalam melakukan penelitian dan dari hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran untuk menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya.

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan peneliti dalam penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan kontingensi yang dikemukakan oleh Fiedle (dalam Jewell, 1998), yang hanya menitik beratkan pada hubungan dan efektifitas komunikasi langsung yang terjadi antara pimpinan direktu dan karyawan bagian yang bersinggungan langsung tidak pada karyawan yang pada struktur bawah yang harusnya punya tujuan yang sama pula.
- b. Wilayah pengambilan responden penelitian jangan terbatas pada lokasi tertentu, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah peneltian. Sehingga dapat memperoleh hasil secara representatif dari berbagai tipe maupun wilayah perusahaan yang lainnya.

- c. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mempertimbangkan dengan cermat untuk meneruskan penelitian ini, mengingat hasil regresi linear berganda variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 4,6% terhadap kinerja karyawan, sisanya 95,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran Untuk Pimpinan Perusahaan

- a. Pimpinan hendaknya secara rutin memantau langsung kinerja karyawan dan memiliki catatan hasil pengawasan terhadap kerja karyawan.
- b. Pimpinan memberikan kesempatan ide-ide atau membuat inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya agar mereka lebih merasa bertanggung jawab pada pekerjaan.
- c. Pimpinan dapat membuat kotak saran untuk karyawan sehingga dalam perjalanan perusahaan bisa di evaluasi hal-hal apa saja yang memberatkan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

3. Saran Untuk Karyawan

Bagi Karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerja sesuai dengan target perusahaan

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan yang perlu diperbaiki lagi, peneliti tidak menyebarkan kuesioner sepenuhnya langsung ditempat yang menjadi obyek penelitian, peneliti dibantu manger operasional untuk menyebar kuesioner sehingga hal ini mempengaruhi tingkat akurasi dari jawaban responden mengingat situasi yang tidak mendukung, redaksi yang terdapat dikuesioner menyulitkan responden untuk melakukan penilaian karena tidak pernah bersinggungan langsung dengan pimpinan yang menjadi variabel Y dalam penelitian ini. Selain itu juga alat ukur banyak yang tidak valid dikarenakan jumlah itemnya yang sedikit

Peneliti ketika menentukan alat ukur lebih cenderung meyimpulkan persepsi sendiri dari beberapa teori dan kemudian diangkat menjadi sebuah alat ukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas: edisi ke-3*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*. Alih bahasa Agus Darma. Jakarta: Erlangga
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research 1-4*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan.S.P.Mlayu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Jewell.L.N. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Muhid, A., 2010. *Analisis Statistik SPSS for Windows Cara Praktis Melakukan Analisis Statistik*. Surabaya: CV. Duta Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 14. Bandung: CV ALFABETA
- Sondang. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan Cet.3*.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Terry R. George. 2005 *Dasar-dasar manajemen*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Cet. 6*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Uno, Lamatenggo. 2001. *Teori Jinerja dan Pengukurannya*.Jakarta: PT.Bumi Aksara
- S. Pantja Djati 2005. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, no.1, Maret 2005: 48-59 dengan judul: Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan PelangganJurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra

Darwito Se. 2008. Tesis Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Pasca Sarjana Magister Management - Universitas Diponegoro

Yuli Suwati. 2013. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55 dengan judul “Pengaruh kopensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. unas Hijau Samarinda. Universitas Mulawarman di Samarinda.

Norhannan Ramli, Jamaliah Abdul Hamid. 2006. Jurnal pendidikan 31: 53-69, Judul “Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah”

(<http://shiningbyoul.blogspot.com/2012/01/pendidikan-seni-sebagai-penunjang.html>)
diunduh pada hari senin, 3 Maret 2014 pukul 15.46 WIB

(http://www.ut.ac.id/html/suplemen/adpu4334/w2_2_1.htm) diunduh pada hari kamis, 27 Maret 2014 pukul 14.37 WIB

(<http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>) diunduh pada hari Selasa, 1 April 2014 pukul 14.23 WIB

<http://arindhaayuningtyas.wordpress.com/2012/05/03/teori-kontingensi-kepemimpinan/>

Selasa 14 April 2014 pukul 13:22 WIB