

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis tersebut, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka gaya kepemimpinan yang meliputi : gaya otoriter (X1), gaya partisipatif (X2), gaya delegatif (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Purnama Hotel Batu. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung (3,177) > F tabel (2,79) atau signifikansi $F(0,032) < \alpha(0,05)$, dengan persamaan :

$$Y = 12,510 - 0,134 X1 + 0,031 X2 + 0,133 X3 + 2,095$$

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 15,7%. Sedangkan sisanya 84,3% ditentukan oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

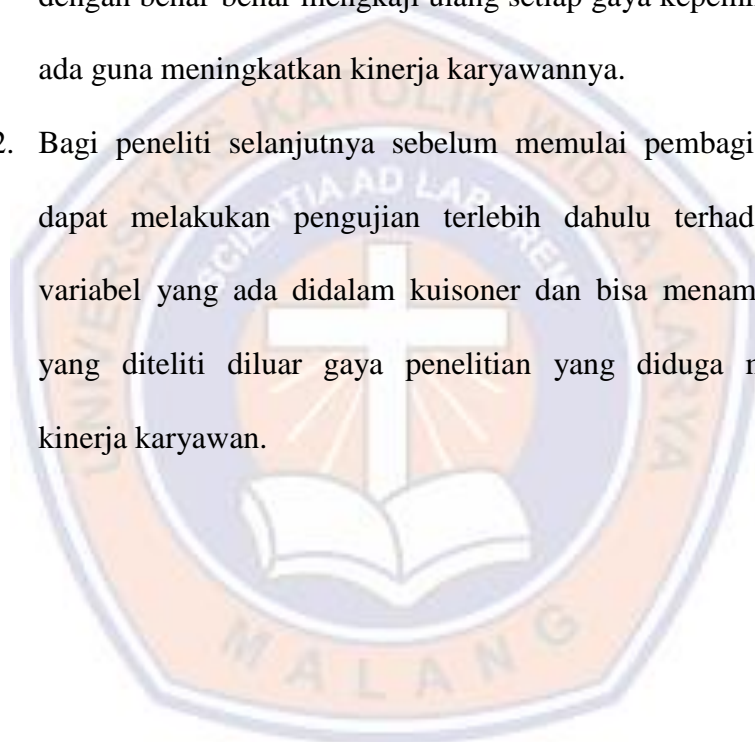
2. Berdasarkan dari pengujian uji t menunjukkan hasil uji t hitung pada setiap variabel didalam penelitian ini adalah:
 - a. Nilai t pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) adalah sebesar -2,552 > dari t tabel sebesar 1,675 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 yang berarti < dari 0,05. Jadi, gaya kepemimpinan otoriter secara parsial memiliki pengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan pada Purnama Hotel Batu.

- b. Nilai t pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_2) adalah sebesar $0,325 <$ dari t tabel sebesar $1,675$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,746$ yang berarti $>$ dari $0,05$. Jadi, gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purnama Hotel Batu.
 - c. Nilai t pada variabel gaya kepemimpinan delegatif (X_3) adalah sebesar $1,185 <$ dari t tabel sebesar $1,675$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,242$ yang berarti $>$ dari $0,05$. Jadi, gaya kepemimpinan delegatif secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purnama Hotel Batu.
3. Berdasarkan uji t dan nilai sumbangan efektif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif yang paling besar dari variabel-variabel lainnya, yaitu sebesar $12,42\%$.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran sebagai pertimbangan bagi pihak perusahaan Purnama Hotel Batu adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, agar pihak Purnama Hotel Batu dapat mengkombinasikan gaya kepemimpinan yang ada dengan benar-benar mengkaji ulang setiap gaya kepemimpinan yang ada guna meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebelum memulai pembagian kuisisioner dapat melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap variabel-variabel yang ada didalam kuisisioner dan bisa menambah variabel yang diteliti diluar gaya penelitian yang diduga memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufiq M. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ansory dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chandrarin, Grahita. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Dunggio, Titin dan Rachman, Azis. 2017. *Influence Of Leadership, Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees In The Secretariat Department Of Highways South Sulawesi Province*. Internal Communications & Organizational Behavior ejournal. Vol. 8, No. 6 Maret 2017. (Online). www.papers.ssrn.com . Diakses pada 18 Mei 2020.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fajrin, Susilo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61, No. 4 Agustus 2018. (Online). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Diakses pada 25 November 2019.
- Fauzi dan Irvani. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Iqbal, Anwar and Haider. 2015. *Effect of Leadership Style on Employee Performance in Arabian*. Arabian J Bus Manag Review 2015 Volume 5, Issue 5. (Online). www.hilarispublisher.com. Diakses pada 10 Desember 2019.
- Sangadji dan Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sangadji dan Sopiha. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siswanto, Rendyka Dio dan Hamid, Djambur. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42, No. 1 Januari 2017. (Online). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Diakses pada 25 November 2019.
- Sudarmono, Lukita Swasti Hendika. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Balikpapan*. Jurnal Sains Terapan Vol. 2, No. 1 Juni 2016. (Online). Poltekba.ac.id. Diakses pada 18 Mei 2020.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sule, Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

