

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan :

1. Pengujian hipotesis secara simultan tiap variabel independen terhadap kinerja dilakukan dengan pengujian F hitung. Nilai F hitung sebesar 32,999, sedangkan F tabel adalah sebesar 2,50. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32,999 > 2,50$ atau nilai $sig. F = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka dari uji F hasilnya dapat dikatakan signifikan. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil persamaan regresi : $Y = 2,346 - 0,078 X_1 + 0,262 X_2 + 0,270 X_3 + 0,473 X_4$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 atau dapat dikatakan bahwa variabel independen yakni gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), gaya kepemimpinan direktif (X_3), gaya kepemimpinan partisipatif (X_4) dipengaruhi secara simultan oleh kinerja karyawan (Y) sebesar 63,4% dalam penelitian ini.
2. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel terikat. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan hasil sebagai berikut : kepemimpinan otoriter (X_1) mempunyai hasil t hitung sebesar -0,738, lebih kecil daripada t tabel (1,9944) sehingga (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Gaya kepemimpinan demokratis (X_2) mempunyai hasil t hitung

sebesar 3,055, lebih besar daripada t tabel (1,9944) sehingga (X2) berpengaruh signifikan secara parsial. Gaya kepemimpinan direktif (X3) mempunyai hasil t hitung sebesar 3,991, lebih besar daripada t tabel (1,9944) sehingga (X3) berpengaruh signifikan secara parsial. Gaya kepemimpinan partisipatif (X4) mempunyai hasil t hitung sebesar 5,390, lebih besar daripada t tabel (1,9944) sehingga (X4) berpengaruh signifikan secara parsial.

3. Pengaruh dominan dapat dilihat melalui nilai mutlak (absolut) *Standardized Coefficients Beta* yang paling besar dalam tabel 4.18. Hasil analisis regresi yang tertera dalam tabel tersebut diketahui bahwa variabel yang memiliki *Standardized Coefficients Beta* yang paling besar adalah gaya kepemimpinan partisipatif (X4) sebesar 0.451. Dengan demikian gaya kepemimpinan partisipatif (X4) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

- a. Bagi perusahaan PT Asindo Karsa Jaya Malang diharapkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif secara menyeluruh untuk bagian-bagian kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Dengan pengaruh hubungan yang besar dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan menjadikan gaya kepemimpinan sebagai salah satu factor penting dalam penunjang keberhasilan visi dan misi perusahaan.



Daftar Pustaka

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Andriyani, Emilia Ika. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan bagian Administrasi (Non Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Diakses di <http://www.google.co.id/search?safe=strict&client=ucweb-bookmark&sxsrf=ALeKk01NdVMK3PdYqLHlgwQJTPayk3kbOw%3A1583531106465&q=emilia+ika+andriyani&oq=emilia+ika+andriyani&aqs=heirloom-srp>. pada tanggal 05 Maret 2020
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Faraby, Ichsan Kasnul. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sinar Manajemen* Vol. 5, No. 2, Hal 86. Diakses di <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/viewFile/290/176>
- Gozali, Iman (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 7, Semarang: Univeritas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H. 2010. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Jamaludin, Agus. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. *Jurnal of applied business and economics*. Vol. 3, No. 3, Hal 161-169. Diakses dari <http://www.google.co.id/search?safe=strict&client=ucweb-bookmark&sxsrf=ALeKk03h8c1zoulfag4gdBMA-jGPoJhsg%3A1583531087111&oq=Pengaruh+gaya+kepemimpinan+agus+jamaludin&aqs=mobile-gws-lite.3&source=hp&q=Pengaruh+gaya+kepemimpinan+agus+jamaludin>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Salutondok, Yohanis. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Dprd Kota Sorong*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Hal. 849-862. Diakses di <http://www.google.co.id/search?safe=strict&client=ucweb-bookmark&sxsrf=ALeKk03SMgPgHQtkp0Gd-7KDgIFNO8G7A%3A1583534445571&q=yohanis+salutondok+pengaruh+kepemimpinan&aqs=heirloom-srp>. Pada tanggal 06 Maret 2020

- Siswanto, Andri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.2 No. 2. Hal. 134-143. Diakses di <http://www.neliti.com/id/publication/55508/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-badan-pu>. Pada tanggal 06 Maret 2020
- Siswambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siswambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto, Rendyka Dio. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefit Pt Freeport Indonesia*. *Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*. Vol 42. No. 1. Diakses dari <http://www.google.co.id/search?safe=strict&client=ucweb-b-bookmark&sxsr=ALeKk01NdVMK3PdYqLHlgwQJTPayk3kbOw%3A1583531106465&q=rendyka+dio+siswanto&oq=rendyka+dio&aqs=heirloom-srp.0.011>. Pada tanggal 06 Maret 2020
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta Ichsan
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

