

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dimensi gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Malang. Hal ini terbukti dari F hitung (72.008) > F tabel (2,57) atau signifikansi F (0,000) < *alpha* (0.05), dengan persamaan:

$$Y = 3.462 + 0.218X1 + 0.307X2 + 0.227X3 + 0.266X4 + 0.817$$

Dari pengujian hasil uji t, maka hipotesis 2 dapat diterima, karena semua variabel independen (gaya kepemimpinan) yang meliputi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Malang. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji t untuk masing-masing dimensi berada di bawah tingkat alpha (0,05)

2. Gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan partisipatif, karena memiliki

sumbangan efektif yang paling besar dibanding dengan variabel lainnya yakni sebesar 29,1%

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang peneliti dapat berikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Pos Indonesia Malang adalah sebagai berikut:

1. Semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Pos Indonesia Malang untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif.
2. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan dimensi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan untuk menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya dan pimpinan juga mau mendengar keluhan dari para bawahannya guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain gaya kepemimpinan agar lebih memahami variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, motivasi, budaya organisasi, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Retno Habsari, 2008, *Terobosan Kepemimpinan*, Med Press, Yogyakarta
- Arikunto . 2012 , *Metode Penelitian* , Bumi Aksara . Jakarta.
- Aswandi Lubis, (2015). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal eksis Vol.6 no. 1*
- Bangun, Wilson. 2012 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara . Jakarta
- Esterberg dalam Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta
- Frecilia Nanda, (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanamana Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatra Selatan. *Jurnal eksis Vol.8 no 2*
- Hasibuan , Melayu SP. 2009 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara . Jakarta
- \_\_\_\_\_ . 2009 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara . Jakarta
- John M, Unmar, Solitin dkk.. 2007 , *Perilaku dan Manajemen Organisasi* , Erlangga . Jakarta
- Kadarman, Udaya dan Umar, 2011, *Pengantar Manajemen*, Erlangga. Jakarta
- Kartono, Kartini. 2009 , *Manajemen Organisasi* , Graha Ilmu . Yogyakarta
- Kiswanto, (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda, *Jurnal eksis Vol.6 No.1.*
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Pasda Karya Bandung
- Malayu Hassibuan S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT.Toko Gunung Agung

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Miftah Thoha. 2007 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara . Jakarta
- Moehariato, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Richard. 2010 , *Era Baru Manajemen* , Salemba Empat. Jakarta
- Ravai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Robert House dalam Bangun.2012, *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Sangaji , Etta Mamang dan Sopiah. 2010 , *Metode Penelitian* , Erlangga . Jakarta
- Santoso. 2011 , *Metode Penelitian*, Erlangga . Jakarta
- Santo. 2013, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sarjono dan Julianita, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara. Jakarta
- Simamura, 2001, *Pengantar Manajemen*, Erlangga. Jakarta
- Singarimbun. 2001 , *Metode Penelitian* , Bumi Aksara . Jakarta
- Siswanto. 2010 , *Pengantar Manajemen*, Erlangga . Jakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian*, Bumi. Jakarta
- Soetisno, 2012, *Pengantar Manajemen*, Erlangga. Jakarta
- Solihin, 2007, *Pengantar Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Harsey dan Blanchard dalam Solitin , Ismail. 2008 , *Pengantar Manajemen*.  
Erlangga. Jakarta
- Teguh , Ambar dan Rosidah 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Graha Ilmu .  
Yogyakarta
- . 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Graha Ilmu. Yogyakarta