

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yang turut memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian. Berikut kesimpulan yang ditarik peneliti terkait hasil penelitian yang didapat :

1. Secara keseluruhan faktor kepemimpinan yang terjadi di Radix Haircut tergolong cukup kuat. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil perhitungan pada tabel 4.2, didapat modus angka empat yang menandakan adanya faktor kepemimpinan yang cukup kuat di Radix Haircut. Adapun berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.3 dan 4.4 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Radix Haircut cenderung mengarah ke arah gaya kepemimpinan transformasional, dengan modus angka empat dibandingkan dengan modus nilai modus yang merupakan gaya kepemimpinan transaksional.
2. Secara keseluruhan, hasil dari pengolahan data menyangkut dengan variabel kinerja di Radix Haircut didapat modus yaitu dua. Angka tersebut termasuk terdalam kategori kurang baik karena berdasarkan pada pedoman kategorisasi tanggapan responden berada pada modus angka dua. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Radix Haircut tergolong kurang baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana, didapat persamaan  $Y = -0,482 + 0,046 X_1 + 0,842 X_2 + \epsilon$  . dan nilai adjusted R square sebesar 0,640 artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Radix Haircut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64% dan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja bila dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Untuk Radix Haircut**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran kepada Radix Haircut sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan lebih ketat/sering mengawasi proses kegiatan harian di Radix Haircut, agar pimpinan lebih mengetahui kinerja dari masing-masing karyawannya. Dengan begitu karyawan akan terpacu untuk berkinerja lebih baik dikarenakan mereka akan merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Kurangnya pengawasan ditempat dari pimpinan pun berdampak pada menjadi kurang disiplinnya karyawan dalam hal keterlambatan dan absensi, yang mana absensi dan keterlambatan merupakan salah satu kendala besar diperusahaan.
2. Melihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Radix Haircut cenderung mengarah ke arah gaya kepemimpinan transformasional, yang bisa dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini masih kurang maksimal dilihat dari hasil kinerja secara keseluruhan yang masih kurang baik dan ada beberapa indikator kinerja yang masih buruk hasilnya. Sebaiknya arah penerapan gaya kepemimpinan lebih ke arah gaya kepemimpinan transaksional karena dengan beberapa faktor seperti latar belakang karyawan yang dimiliki, bidang usaha yang dijalani, dan karakter individu karyawan. Peneliti melihat bahwa untuk saat ini gaya kepemimpinan yang cocok dengan keadaan perusahaan adalah gaya kepemimpinan transaksional.
3. Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dan rutin dengan para karyawannya, dengan begitu pimpinan bisa lebih tepat dalam memilih gaya kepemimpinan apa yang harus diterapkan, pimpinan akan lebih mengetahui perlakuan yang semestinya diterapkan kepada setiap karyawannya dikarenakan karakter yang pasti berbeda dari masing-masing karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. (2007). *Performance Management*. Prentice Hall.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Blanchard. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Heidjerachman dan Husnan, Ranupandojo, (2003). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2012). Edisi Kedua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mondy, R. Wayne. (2008). 10<sup>th</sup> edition. *Human Resource Management* . New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, & Waqas, H. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) on Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research*, Volume 12 Issue 4.
- Reddy, A. (2011). Impact of Transformational and Transactional Leadership on Employee Job Performance and Job Satisfaction in UAE Banking Sector. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management*, Vol.1, Issue 2.

- Reksohadiprojo, Soekanto. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. & Roger Bougie. (2013). 6<sup>th</sup> edition. *Research methods for business*. John Wiley & Sons.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang, P.Siagian. (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T, dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T. Hani, Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprojo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Timple, A.Dale. (2001). *Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta