

BAB 4

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penulis menggunakan teori dari OHIO State University penelitian yang dilakukan oleh Studi yang dilakukan oleh J.K Hemphil (1949) ini membagi perilaku kepemimpinan ke dalam dua dimensi yaitu dimensi perhatian terhadap murid dan karyawannya dan dimensi perhatian terhadap tugas yang harus dilakukan, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan *consideration*

Dari hasil penelitian dan tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan *Consideration* yang berkaitan dengan perilaku pemimpin yang bekerja lebih ramah, memberikan perhatian yang lebih terhadap murid dan karyawannya. Dalam hal ini pemimpin menjalin hubungan yang lebih erat, karena pemimpin lebih fokus terhadap hubungan yang lebih dekat dengan murid dan karyawannya, dapat dibuktikan dari hasil 7 pertanyaan yang telah penulis berikan tentang Gaya Kepemimpinan *Consideration* kepada responden dari total keseluruhan *mean score* sebesar 3.83 ada pada kriteria tinggi.

2. Gaya kepemimpinan *Initiating structure*

Perilaku pemimpin yang lebih mengarah kepada tugas dan peran yang harus dapat dilaksanakan oleh murid dan para karyawannya dalam tercapainya suatu tujuan. Dalam hal ini pemimpin tidak membangun kedekatan secara pribadi dengan murid dan karyawannya, karena pemimpin lebih fokus terhadap tugas. Dalam dimensi ini organisasi terasa lebih kaku, dapat di buktikan dari hasil 7 pertanyaan yang telah penulis berikan tentang Gaya Kepemimpinan *Initiating structure* kepada responden dari total keseluruhan *mean score* sebesar 4,20 ada pada kriteria tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan di PT. Bisnis Cukur Nusantara dapat dikatakan seimbang seimbang antara Gaya kepemimpinan *Consideration* dan *Initiating Structure*.

Loyalitas karyawan dan murid yang mau mengikuti pendidikan pada PT. Bisnis Cukur Nusantara dapat dikatakan karyawan yang loyal atau setia kepada perusahaan, dapat di buktikan dari hasil 9 pertanyaan yang telah penulis berikan kepada responden sesuai dengan indikator yaitu dimensi tanggung jawab terhadap perusahaan, rasa memiliki, hubungan antar anggota perusahaan dari seluruh karyawan dan murid di PT. Bisnis Cukur Nusantara memperoleh total keseluruhan *mean score* sebesar 3,86 ada pada kriteria tinggi.

3. Dari hasil pengujian hubungan dengan analisa korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

1. Didapati hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *consideration* dengan loyalitas karyawan dan murid yang ingin mengikuti pendidikan, dapat dibuktikan dari tanggapan responden memperoleh hasil korelasi sebesar 0.823 yang berada pada tingkat hubungan yang kuat dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *Consideration* memiliki hubungan yang signifikan dengan Loyalitas dalam proses pendidikan dan juga terhadap karyawan, hal ini dapat diartikan semakin besar gaya kepemimpinan *consideration* maka semakin besar loyalitas karyawan dan murid
2. Didapati hasil adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan loyalitas karyawan dan murid yang ingin mengikuti pendidikan, dapat di buktikan dengan tanggapan responden didapatkan hasil korelasi sebesar 0.962 berada pada tingkat hubungan yang kuat dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa

semakin besar Gaya Kepemimpinan Consideration maka semakin tinggi Loyalitas Karyawan dan murid yang ingin mengikuti pendidikan.

3. Hasil kedua gaya kepemimpinan cenderung seimbang hanya terpaut 0,139 lebih besar pada gaya kepemimpinan *Initiating Structure* jika dikaitkan dengan PT. Bisnis Cukur Nusantara ini bergerak di bidang sekolah cukur yang anggotanya lebih banyak sebagai tukang cukur/murid sekolah cukur maka dari itu dibutuhkan kontrol yang lebih ketat dan perhatian terhadap tugas.

4.2. Saran

Dari hasil yang telah dijabarkan mengenai analisis data dan kesimpulan yang ada, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. Bisnis Cukur Nusantara. Hal yang menjadi saran yang diberikan penulis sebagai berikut:

1. mengubah pendekatan secara informal namun tetap harus profesional terhadap tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, L. (2010). *Leadership Theory, Application & Skill Development 4th Edition*. USA: Cengage Learning, Inc.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, a. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Franco, M., &. (2017). *Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. Team Performance Management, Vol. 23 No. 7/8, 364-384.*
- griffin, J. (1998). *customer loyalty*. new york: lexington book co.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Ivancevich, K. a. (2008). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert, a. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mathis, R. (2010). *Human Resources Management. (th Edition*. USA: South-Western Pub.

- McShane, Steven L, a. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Philip Kotler, K. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education, Inc.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia .
- Prof. Dr. H. Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmayanti, N. (2010). *Manajemen Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2009). *manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behaivior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stephen P. Robbins, T. (2012). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, V. (2002). *Changing your corporate culture*. Singapore : Times Books International.
- Utomo, B. (2002). *Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7*.
- Yuki, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization)*, Edisi Bahasa Indonesia.