

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Seperti yang telah kita ketahui sebelumnya , pertanyaan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan supervisor Toserba X ?
2. Sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan Toserba X ?
3. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan supervisor Toserba X dengan Kepuasan kerja karyawan Toserba X ?

Kesimpulan :

1. Gaya kepemimpinan yang paling banyak diterapkan supervisor Toserba X adalah Gaya Kepemimpinan Participating.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan Toserba X, sebagian besar karyawan merasa cukup puas.
3. Tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan supervisor Toserba X dengan Kepuasan kerja karyawan Toserba X.

Saran - saran :

1. Selain menerapkan gaya kepemimpinan participating , terapkan juga lebih banyak gaya kepemimpinan yang lain ,seperti gaya telling dan selling, karena berdasarkan hasil penelitian kedua gaya tersebut menempati gaya kedua dan ketiga terbanyak.
2. Untuk karyawan yang merasa tidak puas , berdasarkan hasil penelitian ketidakpuasan tersebut dipengaruhi oleh aspek gaji dan promosi. Oleh sebab itu ,saran saya adalah menambah program tingkatan promosi dalam

struktur perusahaan agar lebih banyak karyawan dapat dipromosikan apabila berprestasi.

3. Tetap menerapkan gaya kepemimpinan situasional meskipun pada hasilnya tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karena mungkin suatu saat hasilnya dapat berbeda sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Suharsimi,A.(2010). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktek*,Jakarta : Rineka Cipta
- Bavendam, J. (2000). “*Managing Job Satisfaction*”. *Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island*.<http://www.bavendam.com/>
- Blanchard, P. H. (1993). *Management of Organizational behaviour : Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice Hall International ,inc.
- Bordieri, J. E., Reagle, D. Y., & Coker, C. C. (1988). *Job satisfaction and leadership style rehabilitation facility personnel. Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32(2), 149-160.
- Coons, R. M. (1957). *Leader Behaviour : Its Description adn Measurement*. Columbus: Ohio state university.
- Dieleman,Pham,Le,Martineau(2003).*Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Vietnam.Human Resources for health.p.1-10*
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (1984). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Sruktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gullet, H. G. (1976). *Organization,Theory,and Behaviour*. Singapore: Mc Graw Hill .
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Kreitner dan Kinichi (1998), *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- McNeese-Smith, D.(1996), “*Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment.*” *Hospital and Health Service Administration*, 41(2), pp.160-175
- Nguyen, T. L. A. (2011). *A comparative study o fperceived leadership styles and trust in leader between Vietnam and France* (Master’s thesis). Retrieved from ethesys.lib.mcu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/getfile?URN
- Prof.Dr.Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sayekti, W. D. (2011). *Kompetensi , kepuasan kerja ,komitmen organisasional,motivasi dan kinerja* . bandung: Unpad Press.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.

Stout, J. (1984). *Supervisors structuring and consideration behaviors and work job satisfaction, stress, and health problems. Rehabilitation Counseling Bulletin, 27, 133-138.*