

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” pada Rumah Makan Keuken van Elsje maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan pada pada Rumah Makan Keuken van Elsje adalah gaya kepemimpinan situasional selling
2. Gaya kepemimpinan yang paling diharapkan oleh pegawai di Keuken van Elsje adalah gaya kepemimpinan situasional delegating
3. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai , dibuktikan dengan data hasil kuesioner kinerja, analisis gap *actual* dan *expectation* gaya kepemimpinan dan analisa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja

## 6.2 Saran

Setelah penulis menganalisis variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan maka pihak manajemen Rumah makan Keuken van Elsje dapat memperhatikan hal-hal berikut ini untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menjaga kelangsungan rumah makan Keuken van Elsje yaitu, penerapan gaya kepemimpinan situasional sudah sangat tepat diterapkan di Keuken van Elsje hal ini dibuktikan dengan hasil kinerja yang baik. Diharapkan gaya kepemimpinan kepemimpinan situasional yang dimiliki oleh pimpinan Keuken van Elsje dalam hal bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai guna meningkatkan kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih lagi.

Tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kepemimpinan agar karyawan tetap menghargai atasan. Karena ketika bawahan sudah tidak bisa menghargai atasan maka apapun yang diinstruksikan oleh atasan tidak akan didengar oleh bawahan. Hal yang harus dijaga adalah komunikasi antara atasan dengan bawahan. Komunikasi dua arah memang sangat bagus, mendengarkan masukan dari bawahan juga bagus. Tetapi seorang pemimpin harus ingat bahwa karyawan adalah bawahan nya, jangan sampai pemimpin menganggap bawahan adalah teman atau sahabatnya. Bercanda dengan bawahan memang kadang diperlukan untuk mengurangi kejenuhan dalam pekerjaan tetapi jangan terlalu berlebihan. *Achievment* dan *Punishment* yang dilakukan oleh pihak manajemen Keuken van Elsje sudah tepat. Kedua hal ini juga harus berjalan secara konsisten

dan tidak ada pengecualian terhadap karyawan tertentu, sekalipun karyawan tersebut adalah teman atau sahabat baik diluar tempat kerja, tetapi di tempat kerja harus diberlakukan, karena hal tersebut adalah tindakan *profesionalisme* dalam bekerja. Selain itu juga pemimpin Keuken van Elsje harus lebih bisa mempersiapkan dan membangun mental setiap karyawan dalam bekerja karena hampir rata- rata karyawan yang bekerja belum memiliki mental yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

A Dale Timpe 2000, Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis.  
PT Gramedia Asri Media

Alex, S., Nitisemito, 2001. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

CahyoNo, D. 2000. "Pengukuran Kinerja Balanced Scorecard untuk Organisasi Sektor Publik." Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 2, No. 3

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.

Kaplan, R. dan D. Norton. 1996. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, edisi satu. United States Of America : Harvard Business School Press.

Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo. Jakarta.

PrawirosonoNo, Suryadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta

Robert, Keller. 1992. Job Involvement and Organizational Fredictor of Job Performance: A Study of Scientict Engineers. Journal of Applied Psycholody. Vol. 82, No. 4.

Siagian, Sondang 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Siagian, Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta

Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.

Stoner, James A.F., 1986, Manajemen, Jilid II, Edisi Kedua, Terjemahan, Penebit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta

Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Akuntansi Nasional X, 26 – 28 Juli 2007. Makassar.

Wahjosumidjo, 2009. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Balai Pustaka Yogyakarta.