

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis di peroleh nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 2,869 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 jika di bandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 5% nilai t-hitung yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 ditolak. Dan melihat dari hasil nilai korelasi parsial maka pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,367 atau 13,47. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli
2. Dari analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel gaya lingkungan kerja sebesar 2,022 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 5%, nilai t-hitung yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel. sehingga H_0 ditolak. Dan melihat dari hasil nilai korelasi parsial maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,268 atau 7,18%. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil diatas didapat nilai F-hitung sebesar 8,998. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas pembilang (df_1) sebesar k (jumlah variabel bebas) = 2 dan derajat bebas penyebut (df_2) sebesar $N-k-1 = 56-2-1 = 53$ adalah sebesar 3,172. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar F-tabel sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan hasil estimasi

model persamaan regresi yang telah dilakukan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,246. Nilai ini berarti bahwa sebesar 24,6% variasi kinerja karyawan konsumen di CV. Ditimoli Gorontalo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Jika menggunakan nilai signifikansi, dari hasil analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini sangat kecil jika dibandingkan dengan nilai alpha yang digunakan yakni sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pemimpin lebih peduli terhadap karyawan dan tidak hanya berorientasi terhadap keuntungan perusahaan
2. Lingkungan kerja lebih kondusif agar karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar
3. Lebih memperlengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengamati variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Agus, Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*”, Edisi Empat, Yogyakarta, BPFE
- Ardianto, Doddy. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja dengan Penyelesaian Konflik Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. POS Indonesia Jember.*
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Ariesta, Riza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Jurnal Organisasi Kepemimpinan volume 1, 2014.
- Awan, T. T. Delvi. 2014 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau. eJournal Administrasi Bisnis, 2014, 2(3)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Gelora Aksara Pratama. Bandung
- Dharma, Surya. 2009 *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Ety Rochaety.2009. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Mitra Wacana Media. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartati, Nani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Italiani, F. Adhistya. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) TBK.* Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartini, Kartono 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- McCleskey, J. Allen. 2014. *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development.* Journal of Business Studies Quarterly 2014, Volume 5, Number 4.
- Mengkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama. Jakarta

- Nugraheni, Fitri. 2005. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepercayaan pimpinan dan Keadilan Distributive sebagai Variabel Pemediasi Thesis MM.UNS : Tidak Dipublikasikan
- Ogbonna, I. George. 2013. Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. Vol. 2 Issue.2 2013.
- P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rahmawati, N. Pima. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 8 No. 2 Maret 2014
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid I dan II, PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Rohman, Arif. 2009. Pengaruh Kepemimpinan (Transaksional & Transformasional) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Minum (PDAM) di Kabupaten Karanganyar.
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12 (2013)
- Sang, Jane. 2016. Effect of leadership styles on successful implementation of a performance management system. Moi University, Kenya.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Sofyan, D. Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013).
- Sugiyono. 2013. Metode Peneliti Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman. 2004. Analisis Regresi Menggunakan SPSS. Andi, Yogyakarta.
- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan.
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen (cetakan ke-18) , Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Untari, Siti. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014).

Widyatmini dan Luqman Hakim. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.” Jurnal Ekonomi Bisnis. No. 2 Vol 13, Agustus 2008.