

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variable gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,237 > 1.98472$ (t tabel) dengan *sig.* $0,028 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variable kepuasan kerja (X_2) diperoleh t-hitung sebesar $5,492 > 1.98472$ (t tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Bahwa hasil pengujian secara simultan variabel bebas Gaya Kepemimpinan kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada Puskesmas Kecamatan Cilincing sebesar 43,4% dan sisanya sebesar 56,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan
Untuk variabel gaya kepemimpinan pada Puskesmas Kecamatan Cilincing, agar menerapkan gaya kepemimpinan

demokratis yaitu memberikan semangat kepada pegawai, melibatkan pegawai dalam mengambil kebijakan, memberikan penghargaan secara objektif, meminta pendapat pegawai dalam membuat keputusan dan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepuasan dengan gaji dan promosi merupakan dimensi sensitif yang merupakan sumber ketidakpuasan karyawan dan harus diperbaiki dengan cara mengubah sistem penggajian berdasarkan kompetensi. Sedangkan sistem promosi harus dibuat lebih transparan dengan memperhatikan kompetensi dan pengalaman kerja. Manajemen juga perlu mengganti sistem penilaian kinerja yang sangat tidak adil karena hanya dilakukan satu pihak, yaitu atasan saja dengan sistem penilaian kinerja 360 derajat yang lebih adil.

2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai predictor variabel bagi Kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.