

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier sederhana, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari uji validitas untuk gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa terdapat 10 item yang signifikansi yang dianggap valid, dan tidak signifikansi yang dianggap tidak valid tidak ada. Dan uji validitas untuk kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa terdapat 13 item yang signifikansi yang dianggap valid, tidak signifikansi yang dianggap tidak valid tidak ada.
2. Dari uji reliabilitas untuk gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,981 >$ dari r_{tabel} sebesar $0,361$ menunjukkan tingkat reliabilitas gaya kepemimpinan (X) sangat tinggi.. Serta uji reliabilitas untuk kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,937 >$ dari r_{tabel} sebesar $0,361$ menunjukkan tingkat reliabilitas kepuasan kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.
3. Bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di mana $Y = 26,356 + 0,771X$ dengan nilai $t_{\text{hitung}} (16,911) > t_{\text{tabel}} (2,000)$.



4. Dalam hubungan secara simultan ini dihasilkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,856 atau 85,60% dari data yang ada menunjukkan bahwa, variabel bebas gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan besar hubungannya terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Disamping variabel kedisiplinan mempunyai peran penting di dalam kepuasan kerja karyawan PT. Bank "X" Surabaya, diharapkan pimpinan PT. Bank "X" Surabaya hendaknya dapat lebih aktif memberikan motivasi dan mengarahkan serta dapat memberikan contoh teladan, baik dalam hal partisipasinya maupun kerja sama yang baik dengan para karyawan, di mana hal ini dimaksudkan untuk menimbulkan adanya rasa tanggung jawab yang besar, rasa ikut memiliki dan untuk menciptakan suasana kerja yang semakin menyenangkan.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X) sangat berperan penting untuk kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Bank "X" Surabaya. Dengan adanya kepemimpinan yang tinggi tersebut, diharapkan para karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan lancar, sehingga tercipta hasil pekerjaan yang bagus dan optimal pula, dengan demikian kepuasan akan terjadi baik bagi pimpinan itu sendiri, bagi para bawahan, dan terakhir bagi para konsumen PT. Bank "X" Surabaya.



KUESIONER

Nama :

NIP :

Unit :

Alamat :

A. Petunjuk :

1. Sebelum Anda memberikan jawaban pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sebaiknya Anda terlebih dahulu membaca semua pertanyaan-pertanyaan yang ada, karena untuk kemudahan pemahaman pertanyaan yang diajukan.
2. Beberapa pernyataan yang diajukan merupakan untuk kepentingan penelitian ilmiah, oleh karena itu jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan benar dan tepat.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda silang (X) hanya pada satu nomor jawaban pada setiap nomor pertanyaan yang Anda anggap tepat.
2. Mohon Anda mengisi dengan konsentrasi dan teliti pada setiap pernyataan-pernyataan yang akan dijawab.
3. Atas kerjasama seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. KCP "X" yang baik dan kesediaan Anda mengisi pernyataan-pernyataan ini, saya mengucapkan terima kasih.

C. Isilah Pernyataan Data Responden berikut ini :

1. Jenis kelamin Anda . . .

a. Pria	b. Wanita
---------	-----------
2. Usia Anda saat ini . . .

a. 18 – < 25 tahun	c. 35 – 49 tahun
b. 25 – < 35 tahun	d. ≥ 49 tahun
3. Tingkat pendidikan . . .

a. SMA	c. S2
b. S1	
4. Berapa lama Anda bekerja . . .

a. 1 tahun	e. 5 tahun
b. 2 tahun	d. > 5 tahun





D. Isilah Pernyataan berikut ini :

GAYA KEPEMIMPINAN (X) :

1. Pemimpin yang selalu melakukan pengawasan kepada bawahan menjalankan tugas sehingga tercipta lingkungan pekerjaan yang nyaman

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

2. Pemimpin yang mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan bawahan dalam arti dalam menyelesaikan tugas dilakukan bersama

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

3. Pemimpin yang mempunyai pengikut sangat besar karena pemimpin tersebut mempunyai daya tarik yang sangat besar artinya pemimpin selalu ada disamping bawahan apabila bawahan perlu suatu motivasi kerja

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

4. Pemimpin selalu memberikan penegasan kepada bawahan berupa perhatian dan inisiatif

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

5. Pemimpin memberikan penekanan pada peristiwa dan penggunaan pikiran kepada bawahannya

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

6. Pemimpin selalu memberikan perhatian dan inisiatif kepada bawahannya

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

7. Pemimpin berpegang karena kedudukan yang dipegang

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

8. Pemimpin mempunyai karakteristik kecerdasan dalam memimpin bawahannya

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

9. Pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma terhadap bawahannya

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5



10. Pemimpin mempunyai karakteristik yang keagresifan kepada bawahannya

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y) :

1. Karyawan puas dengan cara pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan menunjukkan berwawasan sangat luas, disamping itu melakukan pekerjaan saling membantu bawahan, sehingga bawahan dalam menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan baik.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

2. Karyawan setuju pemimpin dalam memberikan pengarahan pekerjaan kepada bawahan tidak menunjukkan ketetapan prosedur dalam menyelesaikan tugas, yang pasti tugas yang dilakukan bawahan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

3. Karyawan puas pemimpin dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pengarahan pekerjaan kepada bawahan selalu menunjukkan kesenangan dalam wajahnya baik pada konsisi bekerja maupun bersantai, sehingga bawahan dalam menyelesaikan tugas selalu bersemangat.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

4. Karyawan setuju pemimpin dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pengarahan pekerjaan kepada bawahan selalu menunjukkan sopan santun, ramah, dan menghormati sesama bawahan.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

5. Karyawan puas pemimpinnya dalam memimpin bawahannya mempunyai sifat kejujuran yang tinggi.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

6. Karyawan setuju pemimpin dalam menjalankan tugasnya selalu baik, maka tercipta kepatuhan dari bawahan.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

7. Karyawan puas pemimpinnya tidak memiliki sifat diskriminasi baik jabatan dan kriteria semua bawahannya.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5



8. Karyawan puas pemimpin saat ini dalam melakukan pekerjaan selalu bekerja bersama dengan bawahannya, sehingga keterlibatan kerja akan tercipta.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

9. Karyawan puas pemimpinnya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan komitmen pada struktur organisasi perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan bawahan terselesaikan dengan tepat waktu dan rapi.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

10. Karyawan puas pemimpinnya yang mempercayakan pekerjaan kepada karyawan merupakan pekerjaan yang menantang baik mental, pikiran dan tanggungjawab besar untuk menyelesaikan semua tugas.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

11. Karyawan puas pemimpinnya selalu memperhatikan dan mementingkan gaji yang harus diterima karyawan selama bekerja, memikirkan besarnya sesuai dengan standar mutu hidup saat ini.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

12. Karyawan puas pemimpinnya dalam melakukan pekerjaan dengan bawahan selalu menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertib.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

13. Karyawan puas pemimpinnya memberikan rekan kerja sangat membantu dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dalam diselesaikan dengan baik dan cepat.

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup	Puas	Sangat Puas
1	2	3	4	5

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri, 2003, *Aplikasi Statistik Praktis*, Edisi Kedua, Edisi Revisi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bass, B.M., 1990, *From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision*, American Management Association New York.
- Conger, J.A. dan Kanungo, R.N., 1988, *Behavioral Dimensions of Charismatic Leadership*, San Francisco.
- Dajan, Anto, 1986, *Pengantar Metode Statistik I*, LP3ES, Cetakan ke-11, Jakarta.
- Gibson, 1999, *Organisasi Manajemen*, Edisi Pertama, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 1996, *Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1994.
- _____, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Oktober, Bandung.
- Manulang M., 1995, *Manajemen Personalia*, Edisi Pertama, Alumni Bandung, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Edisi Revisi II, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____, 1999, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Edisi Revisi II, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.





- Sarwoto, 1985, *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1994, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Edisi Pertama, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian (Editor), 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 1997, *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Pertama, Sinar, Bandung.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesatu, Alfa Beta, Bandung.
- Sudjana, 1990, *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga*, Tarsiti, Edisi ke-5, Jakarta.
- Supranto, J., 1997, *Statistik : Teori dan Aplikasi*, Edisi Lima, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.