BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Kediri yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan campuran dari ketiga gaya yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laizzes-faire. Gaya kepemimpinan yang paling dominan diantara ketiga gaya tersebut adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan distribusi jumlah nilai 1.292 atau sebesar 37,44%. Dapat disimpulkan bahwa gaya yang diterapkan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri adalah demokratis.
2. Berdasarkan beberapa hasil analisis data terhadap variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan) yang dilakukan peneliti pada bab-bab sebelumnya diperoleh distribusi data variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan) berdistribusi normal. Uji hipotesis diperoleh hasil t_{hitung} 8,718 dan nilai sig. 0,000 sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit

Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri secara searah dan signifikan. Hasil analisis menggunakan rumus regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan 0,437 atau sebesar 43,7% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri. Sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas, seperti kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri, dikarenakan gaya kepemimpinan cukup, maka gaya kepemimpinan disarankan dapat dievaluasi atau ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi. Bagi pimpinan rumah sakit dalam memberikan tugas pada karyawan lebih baik sesuai dengan posisi karyawannya dan tidak melebihi porsi atau diluar kemampuan karyawan. Supaya dalam hasil atau kinerja karyawan dapat maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh *R Square* sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi variabel lain seperti kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sebagaimana masih terdapat variabel-variabel lain

untuk diteliti, maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar gaya kepemimpinan.