

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. $\Gamma_s = 0.4707 > \Gamma_{Tabel} = 0.443$ artinya terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan atasan dengan hasil kerja bawahan di level manager pelaksana pada perusahaan konstruksi “DBP” di Kotamadya Bandung.

2. Perilaku kepemimpinan yang dinilai oleh para Manager Pelaksana pada perusahaan konstruksi “DBP” ini, jika diurutkan dari jumlah hasil pengisian kuesioner yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah sebagai berikut: Kuadran 2; dimana pemimpin menentukan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh bawahannya, disamping itu pemimpin juga berusaha menciptakan komunikasi dua arah dan memberikan dukungan sosial emosional kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan. Kuadran 1; dimana pemimpin menentukan peranan dan tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya serta memberikan apa, bagaimana dan dimana harus dilakukan, komunikasi yang dilakukan biasanya satu arah. Dan Kuadran 3; dimana pemimpin dan bawahan bersama-sama mengambil bagian dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi dua arah, pemimpin lebih banyak bersifat melancarkan pekerjaan, karena bawahan dianggap memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam melakukan tugas.
3. Pengambilan data pada Manager Pelaksana di perusahaan konstruksi “DBP” ini tidak muncul hasil atau tidak diperoleh hasil perilaku kepemimpinan atasannya berada pada Kuadran 4, perilaku jenis ini adalah perilaku dimana pemimpin mendelegasikan tugas sepenuhnya kepada bawahan dan membiarkan mereka bekerja dengan cara mereka sendiri, pemimpin kurang memberikan dukungan sosio-emosional dan hanya mengawasi seperlunya, karena menganggap bawahan sudah memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan tugasnya.
4. Pada perusahaan konstruksi “DBP” perilaku kepemimpinan yang berada pada kuadran 2 adalah perilaku kepemimpinan yang ideal, dapat dilihat pada data (tabel 4.4) bahwa Manager Pelaksana yang menilai perilaku kepemimpinan atasannya berada pada kuadran 2 lah yang mempunyai hasil kerja relatif lebih tinggi

dibandingkan dengan Manager Pelaksana yang menilai perilaku kepemimpinan atasannya pada kuadran lainnya.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh penulis, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada penilaian hasil kerja bawahan sebaiknya proyek yang dikerjakan memiliki bobot yang relatif sama.
2. Pada penilaian hasil kerja bawahan, kewajiban / scoop pekerjaan sebaiknya relatif sama.
3. Untuk memperjelas hubungan antara perilaku kepemimpinan dan hasil kerja bawahan selanjutnya agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara perilaku kepemimpinan dan hasil kerja serta pengaruhnya pada perusahaan konstruksi lain.
4. Sebaiknya penelitian dilakukan pada lebih dari 1 perusahaan konstruksi agar dapat memperjelas dan atau membandingkan hasil dari penelitian tersebut.
5. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sampel diperbanyak, agar hasil yang diperoleh lebih baik.
6. Penelitian pada perusahaan konstruksi “DBP” ini diperoleh perilaku kepemimpinan yang ideal adalah pada kuadran 2, untuk memperjelas apakah perilaku kepemimpinan ini merupakan tipe yang paling ideal pada perusahaan konstruksi lainnya, sebaiknya dilakukan pada perusahaan konstruksi lain.