

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Gaya kepemimpinan manajer SDM menurut persepsi diri sendiri adalah gaya kepemimpinan *participating*. Gaya kepemimpinan manajer SDM menurut persepsi asisten manajer SDM adalah gaya kepemimpinan *selling*. Terdapat ketidaksesuaian antara persepsi manajer SDM dan asisten manajer SDM mengenai gaya kepemimpinan manajer SDM.

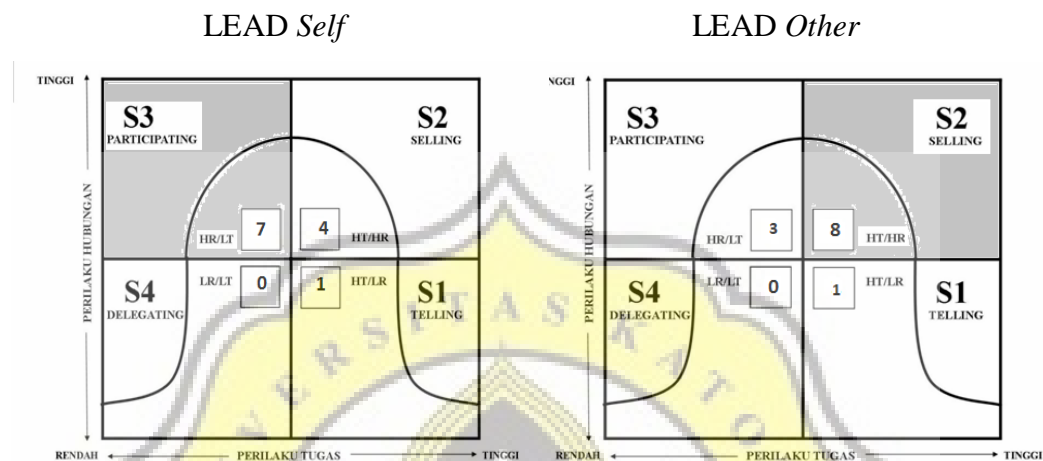
Gaya kepemimpinan manajer Bisnis menurut persepsi diri sendiri adalah gaya kepemimpinan *selling*. Gaya kepemimpinan manajer Bisnis menurut persepsi asisten manajer Bisnis adalah gaya kepemimpinan *selling*. Terdapat kesesuaian antara persepsi manajer bisnis dan asisten manajer Bisnis mengenai gaya kepemimpinan manajer Bisnis.

Gaya kepemimpinan manajer Logistik menurut persepsi diri sendiri adalah gaya kepemimpinan *telling*. Gaya kepemimpinan manajer Logistik menurut persepsi asisten manajer Logistik adalah gaya kepemimpinan *telling*. Terdapat kesesuaian antara persepsi manajer Logistik dan asisten manajer Logistik mengenai gaya kepemimpinan manajer Logistik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan diantara divisi SDM, Logistik, dan Bisnis terdapat ketidaksesuaian persepsi mengenai gaya kepemimpinan pada divisi SDM. Dapat dilihat pada gambar 5.1, nilai tertinggi pada angket LEAD *Self* adalah gaya kepemimpinan *participating*, sedangkan nilai tertinggi angket LEAD *Other* adalah gaya kepemimpinan *selling*. Antara gaya

kepemimpinan *participating* dan *selling* sama-sama memiliki perilaku hubungan tinggi. Perbedaan kedua gaya kepemimpinan tersebut pada perilaku tugas, *participating* memiliki perilaku tugas rendah, sedangkan *selling* memiliki perilaku tugas tinggi.



Berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada divisi SDM di Pegadaian Kanwil XI Semarang terhadap perilaku tugas yang dipersepsikan berbeda antara manajer dan asisten manajer. Asisten manajer harus percaya diri dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena manajer merasa bahwa asisten manajer mampu mengerjakan tugas dengan baik dan benar dengan melihat kinerja yang telah dilakukan asisten manajer. Dan manajer SDM untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan hubungan interpersonal menjadi lebih baik dengan asisten manajer supaya tidak lagi terjadi kesalahpahaman persepsi mengenai komunikasi, baik verbal maupun non-verbal yang disampaikan manajer dan yang diterima asisten manajer.