Bab 6
Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan proses pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dari analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. SIPATEX. Kesimpulan tersebut mengenai hasil dari analisis multi regresi yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen Kinerja secara bersama-sama maupun secara parsial.

6.1.1. Hasil Kesimpulan Multi Regresi

1. Korelasi antara variabel independen gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi , hasil kesimpulannya adalah sebagai berikut:
   - Untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan kuat dan signifikan terhadap Kinerja.
   - Untuk variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan kuat dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja), hasil kesimpulannya adalah sebagai berikut:

6.1.2. Gaya Kepemimpinan

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif sebesar 0.232 dilihat dari persamaan regresi dan signifikan terhadap variabel rata-rata kinerja karyawan, contoh dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Pemimpin harus berbicara mengenai keyakinannya yang paling penting serta norma-norma dan prinsip yang dianggap benar kepada karyawan.

- Pemimpin harus berbicara kepada karyawan untuk membutuhkan kebanggaan di dalam darinya ketika dibandingkan dengan pemimpinnya.
- Pemimpin harus menghormati karyawan dalam memberikan tindakan atau tugas.
- Pemimpin harus pertimbangan konsekuensi moral dan etika dari tindakannya.
- Karyawan merasa mampu melakukan lebih dari apa yang seharusnya pemimpinnya lakukan.
- Pemimpin harus memberikan motivasi tentang masa depan dengan optimism yang tinggi terhadap karyawan.
- Pemimpin harus memberikan motivasi penuh semangat hal-hal yang perlu dicapai terhadap karyawan.
- Pemimpin harus memberikan motivasi agar memiliki pentingnya tujuan yang jelas kepada karyawan.
- Pemimpin harus menggambarkan masa depan yang baik agar keinginannya tercapai kepada karyawan.
- Pemimpin harus memberikan motivasi agar meningkatkan kemauan untuk bekerja lebih keras kepada karyawan.
- Pemimpin harus melihat pemecahan masalah dari sudut pandang yang berbeda.
- Pemimpin harus bisa mengusulan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas karyawan.
- Pemimpin harus memberikan waktu yang cukup agar pemimpin bisa mengajarkan dan membimbing karyawannya.
- Pemimpin harus mengutamakan kelompok diatas kepentingan pribadi.
- Pemimpin harus memberikan bantuan dalam mengembangkan kelebihan-kelebihan karyawan.
- Pemimpin harus bekerjasama dengan karyawan secara baik.
- Pemimpin harus memberikan bantuan dari usaha-usaha yang dilakukan karyawan.

- Pemimpin harus menjelaskan secara rinci siapa yang bertanggung jawab untuk mencapai suatu target kinerja tertentu.
- Pemimpin harus menjelaskan imbalan yang akan diterima karyawan bila target kerja yang telah disepakati bersama tercapai.
- Pemimpin harus memberikan perhatian dari penyimpangan dari standar, ketidakteraturan, kesalahan, dan kekecualian yang karyawan lakukan.
- Pemimpin harus menelusurkan atas kesalahan karyawan yang terjadi.
- Pemimpin tidak boleh sering terlambat menyadari bahwa persoalan yang terjadi sudah menjadi serius.
- Pemimpin tidak boleh membiarkan keadaan menjadi buruk dahulu sebelum mulai bertindak.
- Pemimpin tidak boleh menganut paham "bila ada yang rusak, maka tidak perlu ada yang diperbaiki".

6.1.3. Komitmen Organisasi

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif atau berpengaruh positif sebesar 0.153 dilihat dari persamaan regresi dan tidak signifikan terhadap variabel rata-rata Kinerja karyawan, contoh dari variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

- Karyawan menyetujui arah dan kebijakan perusahaan untuk mengembangkan diri.
- Karyawan merasa perusahaan telah menetapkan sasaran-sasaran yang logis dan tepat sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini.
- Karyawan merasa perusahaan telah menetapkan kebijakkan yang tepat dan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.
- Karyawan merasa perusahaan PT SIPATEX terbaik dan tepat untuknya.
- Karyawan merasa bangga menyampaikan kepada orang lain bahwa dirinya bagian dari perusahaan PT. SIPATEX.

- Karyawan merasa aturan-aturan yang ditanamkan oleh perusahaan terbukti menjadi dasar yang kuat untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.
- Karyawan merasa peraturan-peraturan perusahaan sudah baik.
- Karyawan bersedia menerima resiko atas pekerjaannya.
- Karyawan merasa gagal jika pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dengan baik.
- Karyawan bersedia menerima tugas apa pun yang diberikan meskipun hal itu bukan merupakan tanggung jawab saya, demi kesuksesan perusahaan.
- Karyawan bersedia mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
- Karyawan melakukan apa saja untuk menjaga kelangsungan perusahaan.
- Karyawan peduli pada masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

6.2. Saran

Berdasarkan dari analisis multi regresi di atas, saran-saran yang memungkinkan untuk pemimpin dan organisasi di PT. SIPATEX untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Perusahaan harus memperhatikan dan meluangkan waktu mengajar dan membimbing dengan baik kepada karyawannya pada saat bekerja agar tidak sering terjadi kesalahan dalam pekerjaannya
- Perusahaan harus berusaha memperbaiki dan memenuhi apa saja yang menjadi terhadap karyawan.
- perusahaan harus lebih memotivasi karyawan dengan memperhatikan dan membimbing apa saja yang diinginkan karyawan untuk kemajuan perusahaan.
- perusahaan harus berusaha memperbaik, mencari pemecahan masalah dan memberikan usulan cara-cara untuk memecahkan masalah pada suatu persoalan yang dihadapi karyawan.
- Perusahaan harus lebih mengutamakan kepentingan bersama.

- Perusahaan harus menjelaskan imbalan yang akan diterima karyawan bila hasil kinerjanya tercapai.
- Perusahaan harus lebih jelas menetapkan kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kondisi karyawan.
- Perusahaan harus bisa memotivasi kemampuan yang dimiliki karyawan untuk tujuan yang ingin di capai.
- Perusahaan harus menegaskan nilai keyakinan kepada karyawan untuk tujuan yang ingin dicapai
- Perusahaan harus menanamkan rasa bertanggung jawab untuk kemajuan perusahaan kepada karyawan.