

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul "Pengaruh *Personality Authority* Manajer Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT. KAI (Persero) " ini bertujuan untuk mengetahui *Personality Authority* Manajer, Kinerja Pegawai dan Pengaruh *Personality Authority* Manajer Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero).

Dalam Bab.V ini akan diuraikan beberapa kesimpulan hasil penelitian untuk menjawab sampai sejauh mana tingkat ketercapaian tujuan penelitian. Selain itu, peneliti mencoba memberikan beberapa implikasi atau rekomendasi untuk beberapa pihak yang terkait dengan judul penelitian. Untuk lebih detailnya kesimpulan, dan saran akan diuraikan seperti berikut.

Secara umum, berdasarkan dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yaitu " *terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara personality authority manajer terhadap kinerja pegawai di pusdiklat Ir.H Djuanda PT.KAI(Persero)*" telah terbukti dan dapat diterima.

Secara lebih rinci, hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Gambaran mengenai *Personality Authority* Manajer di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero) sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa Manajer Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero) memiliki *Personality Authority* yang baik atau positif, dimana Manajer selalu menggunakan wewenang kewibawaannya sesuai dengan porsi dan secara tepat, melalui

perilaku baik (positif), sifat dan kepribadian yang disenangi, serta kemampuan (Pendidikan) dan kecakapan yang diakui, sehingga ia disenangi dan bisa/mampu mempengaruhi secara efektif dan efisien.

2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Y (Kinerja Pegawai) di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero) menunjukkan kategori baik. Hal ini dapat dilihat bahwa a) *Quality of work* (Kuantitas Kerja) b) *Quality of work* (Kualitas Kerja) c) *Creativeness* (Kreativitas) d) *Knowledge of job* (Pengetahuan Tentang Pekerjaan) e) *Cooperation* (Kerjasama) f) *Dependability* (Kesadaran) g) *Initiative* (Inisiatif) h) *Personal Qualities* (Kualitas Diri). Ini berarti keseluruhan faktor kinerja pegawai telah berjalan dengan lancar dan berjalan dengan baik setelah adanya pengaruh dari *personality authority Manajer*.
3. Pengaruh *Personality Authority* Manajer terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero) memiliki hubungan yang kuat sehingga *Personality Authority* Manajer dapat menciptakan Kinerja yang baik.

#### A. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “*Pengaruh Personality Authority* Manajer terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero)”. Diharapkan Manajer mampu untuk menggunakan dan memanfaatkan wewenang kewibawaannya secara maksimal terhadap bawahannya (karyawan/pegawai). Selain itu, untuk dapat menjalankan kinerja yang baik dan benar, seorang manajer harus dapat menjadi *role model*/Panutan bagi bawahannya (berprilaku positif) dengan memberikan tauladan/ contoh yang baik.

Secara keseluruhan, kondisi *Personality Authority* Manajer di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero) sudah sangat baik, hanya saja perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi pada aspek kepercayaan diri manajer terhadap dirinya sendiri dalam hal pengambilan keputusan Manajer setelah mendapat konfirmasi dari karyawan/pegawai. Hal ini dapat menyebabkan lebih lambatnya Manajer dalam mengambil keputusan karena banyaknya pertimbangan dari bawahan. Untuk itu, diharapkan agar Manajer memiliki tingkat kemampuan dan keberanian yang tinggi dalam pengambilan keputusan secara tepat dan tegas. Hal ini, sejalan dengan sifat kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ordaway Tead dalam kartini Kartono( 1983, hlm. 37), salah satunya adalah harus memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan (*Decisiveness*). Dengan demikian, keputusan yang diambil akan lebih efektif dan efisien, serta kepercayaan diripun akan meningkat, dimana *Personality Authority* Manajer dalam hal kemampuan (Pendidikan) dan kecakapannya dapat lebih terrealisasi secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang tergambar dari perhitungan Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT.KAI (Persero) telah melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya sebagai pegawai dengan sangat baik. Adapun rekomendasi dari peneliti yaitu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai diharapkan mampu terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan juga lintas bidang. Dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan bidangnya diharapkan tidak akan terjadi kesalahan kerja ataupun yang lainnya.

Selain itu juga pegawai diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan lintas jurusan hal ini diharapkan

pegawai tidak membatasi ruang geraknya untuk dapat mempelajari atau mengetahui bidang yang lainnya yang masih satu rumpun.

Dari hasil penelitian, meskipun terdapat pengaruh signifikan antara *Personality Authority* Manajer terhadap Kinerja Pegawai, tetapi korelasi yang ada masih menunjukkan dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan kedua variabel tersebut atau mengkaji salah satu variabel yang dikaitkan dengan variabel lain yang sesuai.

Sebagai tambahan rekomendasi setelah dijelaskan diatas mengenai perhitungan WMS maka akan dijabarkan sebagai rekomendasi untuk salah satu indikator yang menghasilkan nilai terendah diantaranya yaitu.

1. Bagi manajer untuk meningkatkan kemampuan dalam kerja sama untuk meningkatkan iklim kerja dengan lebih memperbanyak komunikasi antar personal sehingga tidak ada pembatas antara manajer dan karyawan dengan ini hubungan Behavioral Approach dibutuhkan untuk seorang manajer dengan karyawannya.
2. Pengetahuan bidang pekerjaan yang linear dengan kualifikasi pendidikan, manajer/ pegawai memahami dan mengerti mengenai masing-masing job deskripsi bawahannya.
3. Dengan itu manajer disarankan agar dapat mengikuti diklat kepemimpinan yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas diri, atau bentuk-bentuk lainnya yang mengacu kepada Self Re-new Capacity.

Dini Indah Lestari, 2016

*PENGARUH PERSONALITY AUTHORITY MANAJER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
PUSDIKLAT Ir. H DJUANDA PT.KAI (PERSERO)*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)