

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Bidang terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menarik kesimpulan yaitu :

1. Persepsi responden terhadap perilaku kepemimpinan Kepala Bidang mencapai skor sebesar 1519 yaitu berada pada daerah kontinum 1073,3-1686,6. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Bidang di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung masih belum optimal. Dari keempat indikator perilaku kepemimpinan yang memiliki nilai terendah adalah indikator mempengaruhi orang dalam hal memberi imbalan.
2. Persepsi responden terhadap perilaku produktif karyawan mencapai skor 1458 yaitu berada pada daerah kontinum 1073,3-1686,6. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku produktif karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung masih belum optimal. Dari keempat indikator perilaku produktif

yang memiliki nilai terendah adalah indikator dapat bergaul dengan efektif khususnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

3. Terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap perilaku produktif karyawan. Dari perhitungan uji linieritas regresi diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y}=13,716+0,681X$, persamaan ini menyatakan bahwa setiap perubahan satu unit/poin pada perilaku kepemimpinan Kepala Bidang, maka akan terjadi perubahan terhadap perilaku produktif karyawan sebesar 0,681. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan berapa besar kontribusi variabel perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap variabel perilaku produktif karyawan diperoleh sebesar 32,428% dengan demikian, selain perilaku kepemimpinan Kepala Bagian, berarti masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan yaitu sebesar 67,572% yang tidak diteliti oleh penulis. Setelah dilakukan pengujian signifikansi, ternyata diperoleh F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} atau $10,078 > 4,325$, dengan demikian hipotesis nol ditolak dan tentu saja hipotesis alternatif yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif antara perilaku kepemimpinan Kepala Bidang dengan perilaku produktif karyawan", diterima.

B. Saran

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Penerapan

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan dan analisis data diketahui bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Bidang pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan pada dasarnya belum optimal. Pada variabel perilaku kepemimpinan, yang memiliki jumlah skor terkecil adalah indikator mempengaruhi orang dalam hal memberi imbalan. Untuk meningkatkan pengaruhnya terhadap perilaku dan pelaksanaan kerja karyawan, pimpinan harus melaksanakan sistem imbalan yang adil dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan sehingga tidak terjadi kejadian karyawan yang kinerjanya biasa-biasa saja mendapat gaji yang sama dengan karyawan yang berkinerja tinggi. Selain itu juga, sistem kenaikan gaji harus dilakukan dengan jujur, kenaikan gaji dilakukan berdasarkan lama pengabdian dan kemampuan bukan karena ada unsur hubungan kekeluargaan atau teman kerabat saja.
2. Hasil pengolahan dan analisis data diketahui bahwa perilaku produktif karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan pada dasarnya masih belum optimal. Dari keempat indikator perilaku produktif karyawan yang memiliki nilai

terendah adalah indikator dapat bergaul dengan efektif yang ditunjukkan dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam komunikasi dengan pimpinan. Untuk meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dengan pimpinan dapat dilakukan dengan mengintensifkan rapat-rapat satu minggu sekali guna membahasa hasil kinerja karyawan serta membina hubungan baik antara karyawan maupun atasan. Selain itu juga mengadakan pelatihan kepada karyawan berupa pelatihan NLP (*Net Language Program*) supaya karyawan lebih percaya diri ketika berbicara di depan umum.

5.2.2 Saran bagi Pengembangan Ilmu

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan perilaku produktif karyawan dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian ini, disarankan untuk menggunakan populasi sasaran yang lebih luas sehingga diperoleh temuan yang lebih representatif tentang kondisi empirik permasalahan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan variabel perilaku kepemimpinan Kepala Bidang dan perilaku produktif karyawan.

