

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional manajer terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan situasional manajer pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang

Gambaran gaya kepemimpinan situasional manajer pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari indikator, hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, kuasa posisi, berada dalam daerah kontinum tinggi. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa Manajer pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang memiliki gaya kepemimpinan situasional yang tinggi. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator struktur tugas, sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator kuasa posisi.

2. Gambaran kinerja karyawan pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang

Gambaran kinerja karyawan pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa kinerja

karyawan yang terdiri dari indikator, (1) Kualitas kerja (*Quality of Work*); (2) Kuantitas kerja (*Quantity of Work*); (3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*Job knowledge*); (4) Kreativitas (*Creativiness*); (5) Kerjasama (*Cooperation*); (6) Kesadaran (*Dependability*); (7) inisiatif (*Initiative*); dan (8) Kualitas diri (*Personel Quality*)., berada dalam daerah kontinum sedang. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang memiliki kinerja karyawan yang sedang. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator inisiatif (*initiative*), sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator kerjasama (*cooperation*).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Manajer SDM dan Umum terhadap Kinerja karyawan pada Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang

Untuk hasil penelitian besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 19.13%, sedangkan sisanya sebesar 80.87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dan db $60 - 2 = 58$ di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.7171 > 4.0069$ maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak. Sebagai konsekuensinya harus menerima H_1 yang berarti terdapat pengaruh.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor kriterium setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat gaya kepemimpinan situasional pada indikator kuasa posisi memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi untuk menanggulangi masalah dalam hal kuasa posisi, maka perlu adanya upaya dari manajer untuk menguatkan posisinya di perusahaan sehingga posisi yang jelas dan kuat dapat mempengaruhi pengikut atau bawahannya. Sedangkan untuk menanggulangi masalah rendahnya indikator hubungan pemimpin-anggota, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik agar pemimpin dan anggota bisa saling mengerti dan memahami.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan pada indikator kerjasama (*cooperation*) memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari perusahaan khususnya manajer untuk memberikan motivasi dan komunikasi yang baik kepada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan tercipta suatu kerjasama yang baik. Dengan demikian, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan cara

mengutamakan kerjasama guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadi motivasi serta menanamkan tingkat kesadaran kepada para karyawan bahwa berbagai permasalahan tidak mungkin dihadapi sendiri maka kerjasama antar karyawan di perusahaan sangat penting.

3. Gaya kepemimpinan situasional manajer memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang hendaknya senantiasa memperhatikan kepemimpinan manajernya untuk dijadikan indikator peningkatan kinerja karyawan.

