

Bab 6

Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilaian pemimpin didapatkan bahwa, kinerja karyawan PT Progressio Indonesia tergolong pada kategori cukup dengan nilai rata-rata sebesar 3.33 (berada dalam interval 2,60-3,39). Hal ini berarti rata-rata karyawan PT Progressio memiliki kinerja yang sudah sesuai dengan standar.
2. Berdasarkan tanggapan responden didapatkan bahwa, gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh pimpinan PT Progressio Indonesia adalah gaya kepemimpinan *initiating Structure* dengan rata-rata 3,46, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dengan rata-rata 3,36.
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebagai berikut:
 - Gaya kepemimpinan *initiating structure* merupakan gaya yang berorientasi pada struktur tugas. Gaya kepemimpinan *initiating structure* menunjukkan perilaku pemimpin yang cenderung menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan yang dipimpin,

dan usahanya didalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi dan prosedur kerja yang jelas. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,359. Interpretasi gaya kepemimpinan *initiating structure* ini berada pada interval interval 0,20 – 0,399, yakni korelasi atau hubungannya rendah. Artinya terdapat hubungan yang positif dan rendah antara gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan kinerja karyawan PT Progressio Indonesia. Hubungan yang positif berarti berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan *initiating structure* yang di terapkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat faktor lain yang lebih dominan berkaitan dengan kinerja.

- Gaya kepemimpinan *consideration* menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan didalam hubungan kerja antara pemimpin dengan anggota stafnya. Nilai koefisien yang diperoleh antara gaya kepemimpinan *consideration* dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,329. Interpretasi gaya kepemimpinan *consideration* berada pada interval interval 0,20 – 0,399, yaitu memiliki korelasi atau hubungannya rendah. Artinya terdapat hubungan yang positif dan rendah antara gaya kepemimpinan *consideration* dengan kinerja karyawan PT Progressio Indonesia. Hubungan yang positif berarti berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan

consideration yang di terapkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat faktor lain yang lebih dominan berkaitan dengan kinerja.

4. Berdasarkan perhitungan korelasi, nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan *initiating structure*

Nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan *initiating structure* sebesar 0,359 dan t_{hitung} berada pada bagian penolakan H_0 , dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,029 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,999. Kemudian, besarnya nilai r^2 (koefisien determinasi) yaitu 12,888%. Nilai tersebut merupakan pengaruh gaya kepemimpinan *initiating structure* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 12,888%, dan selebihnya 87,112% ditentukan oleh faktor lain misalnya, rekan kerja, fasilitas kerja dan lain sebagainya.

- Gaya kepemimpinan *consideration*

Nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan *consideration* sebesar 0,329 dan t_{hitung} berada pada bagian penolakan H_0 , dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,743 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,999. Kemudian, besarnya nilai r^2 (koefisien determinasi) yaitu 10,824%. Nilai tersebut merupakan pengaruh gaya kepemimpinan *consideration* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 10,824%, dan selebihnya 89,176% ditentukan oleh faktor lain misalnya, rekan kerja, fasilitas kerja, dan lain sebagainya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan guna meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan di PT Progressio Indonesia. Berikut beberapa saran yang dapat penulis berikan atas hasil penelitian ini:

- a. Penulis menyarankan kepada pemimpin PT Progressio Indonesia perlu lebih sering mengevaluasi gaya kepemimpinannya apakah sudah mendukung suasana kerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga, pencapaian tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Gaya kepemimpinan yang saat ini digunakan, belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. PT Progressio Indonesia juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan *consideration* yang berorientasi pada hubungan dan perhatian, dan gaya kepemimpinan ini tipe yang mungkin paling diharapkan oleh karyawan di PT progression Indonesia.
- b. Pemimpin perusahaan diharapkan dapat memiliki hubungan yang lebih akrab dengan karyawan. Dengan memperbaiki kualitas hubungan dengan karyawan, dan kualitas karyawan dengan pemimpin, pemimpin dan karyawan cenderung akan saling terbuka terutama dalam masalah pekerjaan. Demikian pula pemimpin dapat lebih mudah mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawannya dan juga perusahaannya sehingga, pemimpin dapat lebih mudah untuk membuat pertimbangan untuk

mengembangkan potensi-potensi baik yang ada dalam perusahaan atau memperbaiki, mencegah potensi buruk yang akan atau sedang dialami perusahaan.

- c. Dalam rangka meningkatkan kerja sama dan meningkatkan keeratan hubungan antar masing-masing individu, perusahaan sebaiknya mengadakan acara atau kegiatan yang ikut melibatkan seluruh anggota di luar kegiatan pekerjaan secara rutin. Selain mempererat hubungan antar individu, kegiatan ini berfungsi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
- d. Apabila terdapat karyawan yang berprestasi, pimpinan sebaiknya memberikan perhatian atau *reward* bagi karyawan tersebut. Dengan memberikan *reward*, biasanya karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerjanya juga akan lebih baik. Tidak hanya bagi karyawan yang berprestasi, dengan adanya *reward*, karyawan lainnya pun dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Detty, R., & Istiharini. (2013). *Peran budaya terhadap kinerja pengrajin tenun di kampung tenun Garut Jawa Barat*. Bandung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Katolik Parahyangan.
- Douglas, G. (2000). *Manajemen Kas*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Dubin, R. (1951). *Human Relation in Administration: The Sociology of Organization, with reading and cases*. New York: Prentice Hand Book Company.
- Halpin, A. W. (1959). *The Leadership Behavior of School Superintendents*. Chicago: Midwest Administration Center, The University of Chicago.
- Hemphill, J. (1954). *A Proposed Theory of Leadership in Small Group, Second Preliminary Report*. Columbus, Ohio: Personnel Research Board, Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior Utilizing human Resource* (7th ed.). New York: Prentice-Hall International.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, P. (1988). *Marketing*. Jakarta: Erlangga.
- Mohammed, U. D., Yusuf, M. O., Sanni, I. M., Ifeyinwa, T. N., Bature, N. U., & Kazeem, A. O. (2014). The Relationship between Leadership Style and Employees' Performance in Organization (A Study of Selected Business Organizations in Federan Capital Territory, Abuja Nigeria). *European Journal of Business adn Management*, 3.
- Nuryoto, S. (1998). Perbedaan Prestasi Akademik Antara Laki-laki dan Perempuan Studi di Wilayah Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*.
- Ordway, T. (1951). *The Art of Administration*. New York: Mc Graw Hill Book Co. Inc.
- Robbins, S. P. (2003). *Essential of Organization Behavior* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Rohaga, T. T., Manggala, B. W., Patty, R., Situmorang, J. S., Diana, D. M., Pujiastuti, E. E., et al. (2014). Implementasi Manajemen Kinerja Di Perum PHT. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). Perbedaan Pandngan Skala Likert sebagai Skala Ordinal atau Skala Interval.
- Surbakti, R. T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar, 1*, 215.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (1960). *Principle of Management* (3rd ed.). Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasinya* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Worung, P. L., Rumayar, A. A., & Kolibu, F. K. (2015). *Hubungan Umur, Status Perkawinan, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Praktik Keperawatan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Prof. r. V. L. Ratumbusang Proinsi Sulawesi Utara*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.