

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang , maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1). Gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan Rumah sakit Wirasakti Kupang berada pada katagori baik dengan skor 4,01. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata skor yang didapat dari semua sub variabel gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dimensi *consideration* dengan skor 3.86 dan gaya kepemimpinan *initiating structuture* dengan skor 4,15.
- 2). Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Wirasakti Kupang juga berada pada katagori tinggi dengan skor 4,09. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata skor yang didapat dari semua sub variabel Komitmen Organisasi yaitu *Affective Commitment* 4,09, *Normative Commitment* 4,17, *Continuance Commitment* 4,00
- 3). Kinerja karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang. berada pada katagori baik dengan skor 3,84. hal ini dapat dilihat dari nilai rerata skor yang didapat dari semua sub variabel kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,efektifitas,

kemandirian, dan komitmen. Pada variabel kinerja yang memiliki nilai tertinggi adalah komitmen dengan skor 4,40 dan yang terendah adalah sub variabel kemandirian dengan skor 3.53.

4). Pada pengujian hipotesis bahwa, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang yaitu sebesar 52,3% Sedangkan 47,7% ternyata dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Hal ini dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $26,903 > 3,187$

Hasil pada pengujian hipotesis secara parsial, bahwa:

a). Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh atau memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang. Hal ini dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,666 > 1,677$. berdasarkan hasil perhitungan, terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 33,2%.

b). Komitmen Organisasi berpengaruh atau memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang. Dari hasil perhitungan didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,152 > 1,677$. berdasarkan hasil perhitungan, terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen terhadap kinerja sebesar 19,1%.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang, ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengelola pembinaan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut diantaranya:

- 1). Berdasarkan dari hasil yang diperoleh tentang gaya kepemimpinan pada Rumah sakit Wirasakti Kupang, maka yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit adalah mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama, perhatian terhadap tugas dan perhatian terhadap bawahan serta menempatkan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada pada lingkungannya dengan tetap menjaga dan meningkatkan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Wirasakti .
- 2). Pada variabel komitmen organisasi, yang diberikan oleh karyawan Rumah Sakit Wirasakti kupang, berada pada katagori tinggi. Hal ini tidak berarti apabila sudah berada pada katagori yang tinggi tidak ada perubahan yang diberikan. Sebaiknya adalah dengan mempertahankan komitmen yang telah dimiliki. Hal ini menunjukkan Karyawan Rumah Sakit Wirasakti Kupang memiliki perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini didasari atas pertimbangan norma,

nilai dan keyakinan karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya. Karena itu terus mempertahankan komitmen organisasi yang dimiliki.

3). Kinerja karyawan sangatlah penting dalam sebuah organisasi, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di Rumah Sakit Wirasakti Kupang sudah termasuk dalam katagori baik namun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat dan lebih maksimal, yaitu pada sub variabel kemandirian. Cara meningkatkan hal tersebut bisa dengan cara memberikan pujian atau memberikan umpan timbal balik terhadap apa yang sudah dikerjakannya agar timbul rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Pada sub variabel kemandirian item yang memiliki nilai terkecil adalah item pernyataan yang menyatakan bahwa Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan orang lain. Cara lain agar sub variabel kemandirian dapat meningkat adalah dengan menanamkan rasa percaya diri kepada diri sendiri bahwa apa yang dilakukan dan apa yang dihasilkan adalah hasil terbaik berdasarkan usaha tiap dari individu.

4. Untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan lebih lanjut mengenai penelitian kinerja di Rumah Sakit Wirasakti Kupang dengan menggunakan variabel bebas lainnya seperti kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi.

5. Rumah Sakit Wirasakti Kupang dapat mencoba gaya kepemimpinan lainnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Wirasakti. Nantinya, diharapkan bahwa gaya kepemimpinan lainnya dapat memberikan dampak positif atau memberikan pengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang mungkin

dapat bisa diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional atau gaya kepemimpinan demokratik. Adapaun gaya kepemimpinan lainnya dengan menggabungkan gaya kepemimpinan berdasarkan kondisi dan situasi yang sesuai.

