

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Biro Sumber Daya Manusia Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta II, serta didukung dengan teori yang diperoleh dari referensi-referensi, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Biro SDM Perum Jasa Tirta II adalah gaya birokratis dan gaya berorientasi tugas karena memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Besarnya pengaruh gaya birokrasi terhadap kinerja adalah 0,355 atau 35,5% sisanya 64.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, sedangkan besarnya pengaruh gaya berorientasi tugas terhadap kinerja adalah 0,536 atau 53,6% sisanya 46.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Nilai koefisien regresi gaya partisipatif sebesar -0,485 artinya jika gaya partisipatif mengalami kenaikan satu satuan, akan menurunkan kinerja sebesar 0,485. Nilai koefisien regresi gaya pengasuh sebesar -0,704 artinya jika gaya pengasuh mengalami kenaikan satu satuan, akan menurunkan kinerja sebesar 0,704. Nilai koefisien regresi gaya birokratis sebesar -0,196 artinya jika gaya birokratis mengalami kenaikan satu-satuan, akan menurunkan kinerja sebesar 0,196. Nilai koefisien regresi gaya berorientasi

tugas sebesar 2,055 artinya jika gaya berorientasi tugas mengalami kenaikan satu satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 2,055.

2. Secara keseluruhan, kinerja karyawan Biro SDM Perum Jasa Tirta II dalam mengerjakan pekerjaannya tergolong cukup baik dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, kemampuan karyawan menangani beban pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kreativitas karyawan yang tinggi, karyawan yang cermat dan teliti dalam bekerja, serta persentase tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tinggi.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka sumbangan gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah 0,622 atau sebesar 62,2% sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Biro SDM Perum Jasa Tirta II, penulis mencoba memberikan saran sebagai bahan pertimbangan:

1. Pada gaya kepemimpinan partisipatif perlu adanya peningkatan dalam berkonsultasi dengan karyawan dan mempertimbangkan pendapat mereka (karyawan) dalam mengambil keputusan. Pada gaya kepemimpinan pengasuhan perlu adanya peningkatan dalam memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada gaya kepemimpinan otoriter perlu adanya

peningkatan pada perhatian kepercayaan diri dari pimpinan. Pimpinan harus dapat menunjukkan kemampuan dan bakat dalam hal kepemimpinan. Kepercayaan ini harus mampu ditunjukkan dengan pengambilan keputusan yang cepat, tegas dan tidak pandang bulu. Keputusan – keputusan yang cepat dan tegas serta tidak pandang bulu mampu menunjukkan kewibawaan dari pimpinan. Pada gaya kepemimpinan birokrasi perlu adanya peningkatan pada harapan terhadap kepatuhan terhadap aturan dan bertindak sesuai aturan organisasi. Pimpinan harus dapat menunjukkan kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Tindakan ini diawali dari diri pimpinan yang selalu berusaha memberikan contoh positif, seperti tepat waktu datang dan pulang, kejelasan keluar kantor, perizinan diri yang prosedural serta aturan – aturan administrasi yang lain. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh – sungguh terhadap aturan organisasi mampu memberikan teladan positif bagi bawahan atau pegawainya. Pada gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas perlu adanya peningkatan pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Pimpinan harus mampu memberikan supervisi pada anak buah berkenaan dengan pekerjaannya. Pimpinan mampu memberikan contoh pekerjaan-pekerjaan (tidak saja bicara) yang dilakukan dan menjadi aktivitas bawahannya.

2. Dilihat dari kinerja karyawan yang cukup, maka pemimpin harus dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi dengan lebih cermat dan teliti dalam menilai kinerja karyawan.
3. Melihat kenyataan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pimpinan perusahaan diharapkan tetap mengadakan pendekatan

dan pengawasan seperlunya terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang perusahaan tetapkan bersama tercapai dengan baik.

Penelitian ini masih kurang sempurna karena penelitian ini hanya menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan saja, tidak menganalisis penyebab lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang menganalisa hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan lainnya.