

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data-data yang telah dikemukakan dalam bab-bab terdahulu, penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan pada bagian sumber daya manusia PT. Ewindo mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Ewindo mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan PT. Ewindo terhadap karyawannya cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan yang bersipat demokratis dan pusat pada perhatian. Hal ini diliat dari pemimpin yang melakukan proses pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan bawahannya.
2. Metode penilaian yang digunakan PT. Ewindo dalam menilai kinerja karyawannya cenderung mengarah kepada metode penilaian kategori dan metode perbandingan hal ini diliat dari pimpinan menilai tingkat kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kepada karyawannya.
3. Utuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ewindo.
 - a. Digunakan koefisien korelasi rank spearman (r_s) sebesar 0,357, dari hasil tersebut ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Setelah diperoleh nilai koefisien korelasi maka diperoleh nilai koefisien Determinasi (k_d) sebesar 12,74 %. Berdasarkan perhitungan tersebut

mengandung pengertian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 12,74 % terhadap kinerja karyawan di PT. Ewindo

- c Pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap koefisien korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,022. Dalam kriteria uji ternyata nilai $t_{hitung} 0,022 > t_{tabel} 1,701$, maka yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ewindo. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis yaitu: dapat diterima

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka Penulis mencoba menyampaikan beberapa saran yang mungkin akan bermanfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan bagian sumber daya manusia PT. Ewindo sebaiknya harus mengubah gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis terhadap bawahannya, dengan gaya kepemimpinan yang lain sesuai dengan situasi dan kondisi dilapangan, agar hubungan antara pimpinan dengan bawahannya tetap terjalin dengan baik, sehingga bawahan merasa diperhatikan oleh pimpinannya di dalam melaksanakan pekerjaan
2. pimpinan harus lebih ketat dalam melakukan pengawasan kerja karyawan, agar karyawan berkerja dengan baik dan tidak menunda-nunda waktu pekerjaan.
3. Untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawannya hendaknya perusahaan ini melakukan penilaian kinerja disarankan setiap 3 bulan atau 6 bulan sekali serta penilaian kinerja dilakukan lebih objektif dan lebih transparan lagi.

Demikian kesimpulan dan saran yang dilakukan peneliti setelah melakukan peneltianan dan analisis yang telah dilakukan pada PT.Ewindo.

DAFTAR PUSTAK

- Marwansyah dan Mukaram, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Negara.
- Ranupandojo, Heidjachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalialia. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta.
- Thoha, miftah, 2003. Prilaku Organisasi. Cetakan Ke empatbelas. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara Prabu A. A, 2004. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Bandung: Retika Aditama.
- Howard H.Hoyt dan Kartini Kartono. 2003. Kepemimpinan.
- Robert L, Mathis and Jhon H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta : Salemba Empat Patria.
- Nazir Moch., 2003. Metode Penelitian, Jakarta : CV. Alfabeta.
- Riduwan, 2003, Dasar- Dasar Statistik. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Suharyanto, Hadriyanu dan Agus Heruanto Hadna. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Media Wawancara.
- Handoko Hani T, 2003. Manajemen Personalialia dan Manjemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan ketujuhbelas. Bogor : Ghalia Persada.
- Sulistiyan. Ambar T. dan Rosida. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003 Manajemen Motivasi. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Grasindo.
- Wahyudi Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Sulita.
- Alma Buchari. 2003. Kewirausahaan. Cetakan Kelima. Bandung :CV. Alpa Beta.
- Marzuki. 2002. Metodologi Riset. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2003. Statistika untuk Penelitian. Cetakan Kelima, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. Bandung : CV. Alfabeta.