

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai hubungan efektivitas kepemimpinan dengan *contextual performance* di PT. Multikarya Sinardynamika Bekasi maka dapat diperoleh kesimpulan efektivitas kepemimpinan mempunyai hubungan dengan *contextual performance*. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisa sebagai berikut :

1. Ada hubungan efektifitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Multikarya Sinardynamika Bekasi terhadap *contextual performance*, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi hasil perhitungan yang didapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,167* dengan taraf signifikansi $p = 0,041$. Nilai koefisien korelasi terdapat dua tanda bintang (*) menunjukkan bahwa korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 dan mempunyai kemungkinan dua arah (*two tailed*). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis hubungan antara *contextual performance* dengan efektivitas kepemimpinan pada karyawan di PT. Multikarya Sinardynamika diterima. Apabila nilai signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Walaupun nilai korelasi termasuk kategori rendah tetapi efektivitas kepemimpinan dengan *contextual performance* terdapat hubungan antar variabel tersebut.
2. Kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya. Hal ini dilihat dari kategorisasi subjek persentase sebesar 94,25 dan *finance* dengan persentase 88,57 serta sedang terdapat di beberapa bagian yaitu; *stamping, painting, office boy* dengan nilai kategorisasi 106 – 113. Dan tinggi hanya terdapat di bagian *welding & ppc* dengan nilai 118 – 119. Yang dapat diartikan bahwa

masalah efektifitas kepemimpinan ini menjadi masalah penting tetapi dianggap biasa saja oleh pimpinan.

5.2 Saran

Berikut ini dikemukakan saran – saran sebagai tambahan dan penyelesaian masalah di atas yang diharapkan berguna bagi perusahaan dan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam mengadakan perbaikan untuk menentukan langkah – langkah yang perlu dilakukan dengan harapan perusahaan dapat mengatasi masalah – masalah yang timbul dan menyelesaikan dengan cara yang terbaik. Adapun saran yang dapat peneliti kemukakan sebagai berikut ;

1. Bagi Organisasi :
 - a. Pimpinan perusahaan diharapkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, misalnya perubahan gaya kepemimpinan, insentif, tunjangan – tunjangan supaya diberikan tepat pada waktunya. Karena hal tersebut berpengaruh kepada kinerja karyawan.
 - b. Memberikan jaminan untuk masa depan karyawan dengan mewajibkan para karyawan untuk menyisihkan sebab penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.
 - c. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kegiatan – kegiatan yang bersifat rekreatif bersama keluarga karyawan ataupun olahraga bersama. Hal tersebut akan memberikan suasana kekeluargaan yang berguna untuk menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan.
2. Bagi Perusahaan :
 - a. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan immaterial para karyawan misalnya: menyediakan waktu untuk beribadah, mengadakan pertandingan antar bagian untuk menciptakan suasana santai.
 - b. Untuk peningkatan fasilitas sebaiknya perusahaan selalu menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, menyediakan kamar mandi yang bersih.

- c. PT. Multikarya Sinardinamika harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik agar segala target dan tujuan organisasi tercapai.
 - d. PT. Multikarya Sinardinamika harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar kinerja karyawan terus meningkat dan kerjasama antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.
3. Bagi Karyawan :
- a. Karyawan/ anggota seharusnya mampu mengembangkan ide – ide baru untuk kelangsungan organisasi agar dapat berkembang.
 - b. Harus lebih bersikap peduli kepada karyawan/ teman lainnya misalnya : kunjungan ke rumah karyawan yang keluarganya sakit.
 - c. Para karyawan harus dapat membina komunikasi yang baik guna membangun kepercayaan satu sama lainnya.
 - d. Buatlah acara gethring dan refreshing bersama anggota/ atasan untuk membuat waktu yang santai tanpa beban walau sekedar berkumpul atau ngobrol ringan.