

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian pada bab empat maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil nilai adjusted R square sebesar 0,510, yang menunjukkan bahwa 51% variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B JB APP Malang. Sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara parsial variabel komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengujian hasil uji hipotesis pertama dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,002 > 2,001$  atau nilai signifikansi  $t (0,004) < \alpha = 0.05$  sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima dan hipotesis kedua dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,951 > 2,001$  atau nilai signifikansi  $t (0,000) < \alpha = 0.05$  sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima. Selain itu dari hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan lebih besar dibandingkan dengan komitmen organisasional.

3. Secara simultan variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3B JB APP Malang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis ketiga dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $32,795 > 3,153$  atau nilai signifikansi  $F(0,000) < \alpha = 0.05$  maka hipotesis ketiga dapat diterima. Jika dalam suatu perusahaan komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Dan keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, sehingga faktor komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan

## **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat diambil dalam penelitian ini antara lain :

1. Diharapkan PT. PLN (Persero) P3B JB APP Malang harus lebih meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara menumbuhkan rasa kepercayaan, kemauan dan keinginan yang kuat terhadap organisasi pada diri karyawan. Memasukkan kebutuhan dan kemauan karyawan dalam tujuan organisasi dapat memperkuat ketiga hal tersebut. Serta memberikan rasa nyaman dan aman pada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional juga. Ketika karyawan merasa kebutuhan, kemauan terpenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu wujud dari komitmen organisasional.

Semakin meningkat komitmen organisasional maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Sebaiknya pimpinan PT PLN (Persero) P3B JB APP Malang tetap menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena dalam penelitian ini gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan salah satu faktor yang berinteraksi langsung dengan karyawan. Gaya kepemimpinan juga dapat dilihat dari perilaku sehari-hari seorang pemimpin. Karyawan dapat menarik kesimpulan sendiri bagaimana gaya kepemimpinan pimpinannya. Jika sesuai dengan karyawan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya variabel *ability* atau kemampuan karyawan, kompensasi, dan motivasi kerja.