

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan yang dibahas dalam Bab IV, maka dalam bagian akhir tesis ini diambil kesimpulan bahwa Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ada enam faktor utama yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan karyawan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Ke enam faktor peran kepemimpinan tersebut menghasilkan efektivitas kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kepemimpinan yang digunakan pimpinan cabang untuk meningkatkan efisiensi kinerja Karyawan di PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor menerapkan gaya kepemimpinan campuran, gaya kepemimpinan otokratis, partisipatif dan transaksional dalam hal ini peran kepemimpinan dapat dilihat dari keputusan yang tidak mempertimbangkan rekomendasi karyawan untuk keputusan pribadi, peran kepemimpinan dapat melihat bagaimana memecahkan masalah dan berani mengambil risiko dengan memperhatikan karyawannya, adanya penghargaan / *reward* diberikan kepada karyawannya berupa insentif dan voucher belanja apabila mencapai target, memberikan saran dan kritik kepada karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan.

Pengaruh Peran kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas kinerja Karyawan di PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor dilihat pada indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektifitas dan kemandirian. Dari kelima indikator tersebut dapat dikatakan sebagai berikut : karyawan sudah baik dalam hal kualitas, kuantitas dan efisiensi, tetapi ada yang perlu diperbaiki dalam hal ketepatan waktu dan kemandirian, dalam hal ketepatan waktu terutama bagi karyawan yang mengerjakan tugasnya selesai melewati waktu yang ditentukan atau tepat waktu tetapi masih ada kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan untuk kemandirian

pegawai yang kurang lebih menetap sepenuhnya bergantung pada pimpinan cabang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak PT. Kebayoran Pharma Cabang Bogor

Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik tetapi pimpinan cabang perlu memperbaiki cara pengambilan keputusan secara lebih bijaksana agar karyawan dapat menerima keputusan sehingga memiliki jiwa semangat yang tinggi untuk menumbuhkan perusahaan, karyawan mempunyai inisiatif sendiri, membuat karyawan lebih mandiri dan tepat waktu dalam bekerja dengan minim kesalahan dan menjaga kualitas serta kuantitas yang lebih baik guna mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Sebaiknya perusahaan mengoptimalkan lagi ke enam faktor yang ada dalam peran kepemimpinan supaya menghasilkan indikator efektivitas kinerja yang optimal bagi perusahaan, karena mengingat masih adanya indikator yang belum optimal seperti dalam hal kemandirian dan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja secara optima. Selain supaya indikator-indikator dalam efektivitas kinerja berjalan secara optimal untuk mencapai visi misi perusahaan juga untuk bersaing dengan perusahaan kompetitor

### 2. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap penelitian selanjutnya mampu meningkatkan dalam hal menemukan, memproses, dan menganalisis data penelitian sudah ada, sehingga kedepannya penelitian ini dapat lebih baik lagi serta Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian pengaruh kepemimpinan

dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menambah sumber referensi teori untuk memperkuat penelitian.

3. Bagi pengembangan keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, rujukan, dan wawasan baru bagi akademisi untuk penelitian-penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan topik peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan di masa mendatang.

### **5.3 Rekomendasi**

Setelah penulis menyusun laporan penelitian tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan peningkatan kualitas kinerja karyawan ini, penulis merekomendasikan kepada para peneliti, dan akademisi. Banyak aspek dalam penelitian ini yang perlu dipertimbangkan untuk melakukan riset lebih jauh. Seperti meneliti kasus-kasus lain tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan lainnya. Ini akan menarik dengan melibatkan berbagai perusahaan yang berbeda dalam hal status, tingkat perusahaan, afiliasi perusahaan, lokasi, dan wilayah geografis. Penelitian tersebut akan memungkinkan kita untuk menyusun model kepemimpinan perusahaan yang lebih generik.