BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis antara pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tulungagung. Adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha melibatkan diri untuk dapat memajukan perusahaan. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurun an tersebut bisa dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari untuk mengatasi masalah tersebut.
2. Hasil pengujian hipotesis antara pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tulungagung. Adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung. Semakin baik atau semakin meningkat motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berpengaruh pada semakin tingginya kinerja yang akan dicapai oleh karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang diberikan

perusahaan maka akan menurunkan motivasi karyawan, sehingga berpengaruh pada semakin rendahnya kinerja karyawan tersebut.

3. Hasil pengujian hipotesis antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tulungagung. Adanya pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung. Hal ini menunjukkan pemimpin memengaruhi pola perilaku dan cara pandang karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan kepada tingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan karyawan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.
4. Hasil pengujian hipotesis antara pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tulungagung. Adanya pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memungkinkan masih banyak variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang akan diberikan berdasarkan variabel yang diteliti :

1. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat simpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak

menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek yang dijadikan lokasi penelitian.

2. Memberikan perhatian terhadap karyawan serta terus memberikan semangat dan dorongan yang bersifat memotivasi karyawan. Dengan adanya perhatian atau motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan akan mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang di bebankan kepada masing-masing karyawan agar melakukan tugas tidak ada unsur paksaan di diri mereka masing-masing. Misalnya saja diberikan kenaikan gaji, diberikan reward dalam prestasi kerja dengan ketentuan bila karyawan melakukan pekerjaan lebih dari target ataupun reward untuk lamanya bekerja di perusahaan setiap 5 tahun sekali dan kelipatannya, dilakukannya program vacancy ke tempat liburan bersama keluarga.