

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka penelitian pada bagian produksi di PT. Roman Ceramic International ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Membuktikan bahwa semakin baik gaya *servant leadership*, maka kecenderungan kinerja karyawan meningkat. Menunjukkan kemampuan atasan menjadi contoh dalam meningkatkan prestasi kerja, bahwa secara umum karyawan menganggap perilaku atasan dalam menerapkan tugas mencerminkan kepemimpinan yang baik.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi pada diri karyawan, maka kecenderungan kinerja karyawan juga meningkat, dengan demikian loyalitas karyawan yang tinggi memberikan manfaat finansial yang positif terhadap perusahaan.
3. Pengaruh signifikan secara simultan *servant leadership* dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Mengindikasikan kinerja karyawan ditentukan oleh *servant leadership* dan komitmen organisasi, dimana jika semakin baik penerapannya maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dapat memajukan perusahaan.

## **B. Saran**

1. Perlunya untuk meningkatkan lagi kedekatan pimpinan terhadap karyawan pada perusahaan tidak hanya di bagian produksi saja melainkan keseluruhan divisi yang lain sehingga hubungan servant leadership dapat berkontribusi secara positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan harus meningkatkan kembali rasa berkomitmen terhadap perusahaan agar visi dan tujuan bersama segera tercapai.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi penelitian mengenai *Servant leadership* dan komitmen organisasi dengan menggunakan populasi yang lebih besar serta indikator-indikator yang lebih banyak lagi agar hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya untuk mengembangkan permasalahan variabel yang lain untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan sehingga dapat menjadi temuan penelitian baru dan bermanfaat bagi banyak pihak.
4. Perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, pimpinan dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan pengetahuan lebih kepada karyawan agar peningkatan kinerja lebih baik lagi dibandingkan sekarang agar sejalan dengan tujuan perusahaan.