

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Sanofi Group Indonesia sebanyak 96 di mana seluruh responden adalah karyawan lapangan yang memberikan informasi produk secara rinci kepada pelanggan dilapangan atau dikenal juga dengan medical representatives.
2. Dari hasil penelitian di lapangan, dapat disimpulkan kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer PT. Sanofi Group Indonesia yang meliputi kemampuan memimpin dan membangun tim sudah baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, karyawan PT. Sanofi Group Indonesia juga memiliki motivasi yang baik sehingga kerja yang dihasilkan juga baik dan dengan pelatihan yang dilakukan secara terencana sehingga 3 variabel ini terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil olah data, ditunjukkan bahwa koefisien determinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai R^2 sebesar 0,536 atau 53,6% sedangkan 46,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Faktor yang paling dominan dari variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan lapangan sanofi Group Indonesia ialah variabel kepemimpinan dengan ditunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,474 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel kepemimpinan paling mempengaruhi kinerja karyawan lapangan. Dan selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi karyawan lapangan di Sanofi Group Indonesia adalah variabel motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,434 dan yang faktor ketiga ialah variabel pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0,381.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan memiliki hubungan yang positif secara parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan Sanofi Group Indonesia. Demikian juga hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila kepemimpinan, motivasi, pelatihan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Demikian juga sebaliknya, bila kepemimpinan, motivasi, pelatihan rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, pelatihan menjadi penyumbang pengaruh kinerja karyawan sebesar 53,6%.

Secara statistik, angka ini relatif tinggi, lebih dari 50% mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Beberapa hal mengenai penelitian ini yang meliputi kepemimpinan, motivasi dan pelatihan yang dapat dijadikan saran, input untuk masukan bagi manajemen PT. Sanofi Group Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus terus menerus secara berkala meningkatkan kompetensi kepemimpinan para manajer garis depan (front liner) sampai manajer tingkat atas sehingga dengan demikian akan berdampak kepada peningkatan kinerja bawahannya secara keseluruhan khususnya dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Dengan semakin baiknya kemampuan kepemimpinan seorang manajer, maka manajer dapat menggerakkan, mengevaluasi, memotivasi para bawahannya atau karyawannya untuk terus meningkatkan ritme kerjanya sehingga tujuan perusahaan yang sudah dicanangkan sebelumnya akan bias dicapai dengan lebih baik.
2. Manajemen PT. Sanofi Group Indonesia harus secara berkala dan terus menerus memperhatikan indikator-indikator dalam kepemimpinan, karena faktor yang dominan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi adalah faktor kepemimpinan.

3. Manajemen perlu secara konsisten terus memperhatikan motivasi seluruh individu dalam perusahaan dengan melakukan berbagai macam program sehingga karyawan yang mempunyai motivasi tinggi merupakan kontribusi kedua dalam meningkatkan kinerja karyawan setelah kepemimpinan. Dengan motivasi yang baik, maka seluruh individu dalam perusahaan akan terpacu berkompetisi secara sehat bekerja dan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tuntutan kerja yang diinginkan perusahaan saat ini dan di masa masa mendatang. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan banyak memberikan input ataupun ide positif yang bersifat membangun kepada perusahaan sehingga perusahaan bisa menjaga keberlangsungan produktifitas dan keberlangsungan pertumbuhan perusahaan.
4. Manajemen perlu terus secara berkala melakukan pelatihan pelatihan baik yang bersifat meningkatkan ilmu pengetahuan akan tugas kerja yang mereka lakukan sehari hari, seperti ilmu pengetahuan tentang produk,tentang konsumen maupun tentang perkembangan pasar saat ini dan masa mendatang. Begitu juga peningkatan keterampilan melalui aktifitas pelatihan untuk meningkatkan keahlian seperti dalam berkomunikasi,keahlian dalam menjual, dalam melakukan presentasi dan keahlian dalam membangun hubungan antar manusia yang sejalan dengan kode etik yang ditetapkan perusahaan sehingga

perusahaan tetap dapat memastikan batas-batas kemampuan setiap individu berada dalam koridor standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan tujuan perusahaan jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

.....