

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara persepsi perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja pada karyawan divisi jahit di perusahaan “X” Bandung, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Sebanyak 80% divisi jahit menghayati kepemimpinan atasannya berada pada kuadran II, dan sebanyak 20% karyawan menghayati kepemimpinan atasannya berada pada kuadran IV.
- b. Terdapat korelasi yang erat antara perilaku kepemimpinan kuadran II dan motivasi kerja, namun tidak terdapat korelasi antara perilaku kepemimpinan kuadran IV dan motivasi kerja.
- c. Sebanyak 46.7% karyawan yang menghayati atasannya pada kuadran II memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 33,3% karyawan lainnya memiliki motivasi kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi merupakan karyawan yang memiliki *valence*, *instrumentality*, dan *expectancy* yang tinggi. Karyawan pada kuadran II yang memiliki motivasi rendah disebabkan oleh *expectancy* yang rendah
- d. Terdapat 20% karyawan yang menghayati atasannya berada pada kuadran IV. Walaupun atasan yang dipersepsi pada kuadran IV ini

dihayati menekankan pada penyelesaian tugas dan kurang bersahabat, terdapat 13,3% karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi memiliki *valence*, *instrumentality* dan *expectancy* yang tinggi. Sebanyak 6,7% karyawan lainnya memiliki motivasi rendah yang disebabkan oleh *expectancy* yang rendah.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

- Saran teoritis

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti hubungan antara persepsi perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja, peneliti menyarankan untuk meneliti mengenai hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja.

- Saran Praktis

- Bagian HRD dalam perusahaan perlu mengadakan intervensi pada divisi jahit dengan mengadakan pertemuan rutin sebulan sekali antara kepala divisi jahit dan para anggota divisi. Dalam pertemuan rutin ini, karyawan diharapkan dapat mengutarakan pendapat dan saran mereka agar kepala divisi dapat lebih memahami harapan anggota-anggotanya. Sebaliknya, kepala divisi jahit juga dapat memberi *feed back* terhadap

pekerjaan anggota divisinya secara personal dan membangun relasi yang bersahabat.

- Pembimbingan karyawan divisi jahit oleh kepala divisi sampai karyawan yakin dapat mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan.