

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di Mayasari Bakery, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya kepemimpinan yang ada di Mayasari Bakery dalam penelitian ini, sebagai variabel independen. Berdasarkan akumulasi jawaban dari responden diperoleh nilai gaya kepemimpinan *directif* sebesar 208 dan dalam tabel interpretasi gaya kepemimpinan skor tersebut termasuk katagori sedang, untuk gaya kepemimpinan *supportive* sebesar 200 dan dalam tabel interpretasi gaya kepemimpinan skor tersebut termasuk katagori sedang, untuk gaya kepemimpinan *participative* sebesar 228,6 dan dalam tabel interpretasi gaya kepemimpinan skor tersebut termasuk katagori sedang, dan untuk gaya kepemimpinan *achievement oriented* sebesar 219 dan dalam tabel interpretasi gaya kepemimpinan skor tersebut termasuk katagori sedang. Untuk gaya kepemimpinan secara keseluruhan diperoleh nilai sebesar 214 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Mayasari Bakery termasuk dalam kategori *participative* karena merupakan nilai yang paling tinggi diantara dimensi gaya kepemimpinan yang lainnya.

2. Variabel motivasi karyawan yang ada di Mayasari Bakery dalam penelitian ini sebagai variabel independen. Berdasarkan akumulasi jawaban dari responden diperoleh nilai motivasi dimensi motivator karyawan sebesar 220 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk katagori cukup baik. Sedangkan untuk dimensi *hygiene factor* diperoleh score sebesar 223 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk kategori cukup baik. Untuk tingkat motivasi secara yang ada di Mayasari Bakery diperoleh nilai sebesar 222 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk kategori cukup baik. Sehingga dapat diasumsikan bahwa tingkat motivasi yang ada di Mayasari Bakery secara keseluruhan tergolong sedang/menengah.
3. Variabel kinerja karyawan yang ada di Mayasari Bakery Bandung dalam penelitian ini sebagai variabel dependen. Berdasarkan akumulasi jawaban dari responden diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 223.8 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk katagori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang ada Mayasari Bakery sedang/menengah.
4. Berdasarkan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi beganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, untuk analisis secara bersama-sama atau secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mayasari Bakery dengan total pengaruh sebesar 96%, sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

Sedangkan secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayasari Bakery, dan untuk variabel motivasi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayasari Bakery.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan yang ada di Mayasari Bakery

- Melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan

Kedekatan emosional seorang pemimpin dan karyawan yang proporsional akan membuat seorang karyawan merasa lebih nyaman saat berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik, dan hubungan yang baik tersebut akan menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan. Kecintaan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa memiliki yang membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap perusahaan.

- Pemimpin sebagai contoh bagi karyawan

Motivasi yang baik akan muncul saat seorang karyawan melihat adanya contoh keteladanan yang baik dari seorang pemimpin. Keteladanan meliputi keteladanan sikap, moral, kinerja kecerdasan dan sebagainya. Motivasi akan terbangun kuat apabila seorang pemimpin memiliki hal yang memang pantas untuk ditularkan kepada karyawan/bawahan.

- Melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan ide, usul dan saran bagi pengembangan perusahaan.

Motivasi karyawan akan terbangun apabila ia diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran yang membangun bagi perkembangan perusahaan. Karena bisa jadi usul atau ide dari para karyawan dan bawahan lebih cemerlang dan inovatif.

- Menjelaskan visi, misi dan tujuan perusahaan

Menjelaskan kepada bawahan bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan ditujukan untuk kepentingan pribadi, pemimpin, atau perusahaan, tetapi memiliki misi yang bermanfaat bagi karyawan itu sendiri bahkan untuk masyarakat.

2. Motivasi Kerja di Mayasari Bakery

- Mengetahui tujuan bekerja

Setiap karyawan memiliki tujuan sendiri dalam bekerja. Misalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan, ia dapat termotivasi apabila mengetahui tujuan bekerja. Mungkin juga beberapa karyawan berpikir tujuan bekerja untuk mengembangkan kualitas dan kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu. Jadi dengan mengetahui tujuan bekerja bisa membuat motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- Bekerja sama dalam kelompok

Jika seorang karyawan bekerja sama dengan rekan kerja, dapat membantu dalam hal pekerjaan yang sulit ataupun mendapatkan solusi jika dipecahkan bersama. Bekerja sama dengan kelompok, secara tidak langsung memudahkan pekerjaan dan memberikan komunikasi yang efektif terhadap sesama rekan kerja.

- Menciptakan ambisi

Untuk lebih termotivasi, mencoba untuk menciptakan ambisi pribadi atau target yang ditentukan sendiri. Memikirkan karir dan kesuksesan yang diinginkan, kemudian fokus pada ambisi tersebut.

3. Kinerja Karyawan di Mayasari Bakery

- Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan bagian produksi Mayasari Bakery tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi sedang/menengah pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawan misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Juga bagi perusahaan untuk dapat meninjau kembali untuk penetapan target

produksi perusahaan yang terbilang cukup tinggi, dengan lebih melihat pada kondisi kerja yang ada dibagian produksi khususnya.

- Untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawannya hendaknya perusahaan melakukan penilaian kinerja yang disarankan setiap 6 bulan atau 1 tahun sekali.