

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan seluruh data dan analisis yang telah diuraikan oleh penulis pada bab – bab sebelumnya, maka akhirnya penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. CV. X menerapkan gaya kepemimpinan karismatik. Hal ini terbukti dari hasil jawaban kuesioner yang umumnya menyatakan bahwa pimpinan perusahaan menekankan visinya tentang masa depan yang lebih baik. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat bahwa pimpinan perusahaan memberi kepedulian yang besar terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawannya dimana sikap ini merupakan salah satu ciri dari gaya kepemimpinan karismatik, dengan perolehan hasil jawaban kuesioner memperoleh hasil terbesar. Pimpinan juga memiliki perilaku positif yang berlawanan dengan kebiasaan buruk pemimpin pada umumnya. Dalam pelaksanaan kepemimpinannya, pimpinan juga memberikan pengarahan kepada karyawan untuk tetap memiliki kinerja yang tinggi.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada lima puluh responden, maka dapat diketahui bahwa

sebagian besar karyawan CV. X dapat termotivasi hal ini dibuktikan berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dimana karyawan menyatakan sedang berupaya keras dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa senang dalam bekerja dan menyukai pekerjaannya yang sedang dilakukan saat ini. Selain itu dengan melihat hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan yang menyatakan bahwa hasil produksi CV. X cukup baik dilihat dari jarang nya konsumen yang mengeluh dengan hasil produk yang dihasilkan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis Rank Spearman, didapat nilai  $r_s$  sebesar 0,68164069769. Nilai tersebut membuktikan adanya hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 46.5124% yang berarti gaya kepemimpinan karismatik mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sedangkan 53.4876% lainnya merupakan besar pengaruh faktor – faktor lain selain pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya setelah melakukan uji signikansi ternyata didapat  $t$  hitung sebesar 8.883. Jika  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel (1,676) ternyata  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel. Sesuai dengan kriteria, bila  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja karyawan.

## 5.2 Saran – saran

Selain kesimpulan, penulis juga mencoba memberikan beberapa saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan. Adapun saran – saran yang diberikan sebagai berikut :

- Agar pelaksanaan kepemimpinan lebih optimal, maka perlu ditingkatkan semangat pemimpin di dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini perlu dilakukan agar pemimpin mampu membimbing seluruh karyawannya agar dapat lebih meningkatkan semangat kerjanya.
- Pimpinan lebih semangat dan antusias di dalam mengkomunikasikan visi perusahaannya, agar pesan yang disampaikan “bergaung” di dalam diri para karyawan melalui kata-kata yang dapat membangun emosi karyawan agar dapat lebih termotivasi di dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan dapat lebih terpengaruh emosinya sehingga penyampaian visi dapat lebih efektif.
- Pemimpin harus lebih terbuka dengan meminta pendapat atau gagasan pada karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat berkembang sesuai dengan kondisi karyawan sehingga hubungan pimpinan dan karyawan akan berlangsung harmonis untuk masa depan perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin dapat melakukan modifikasi gaya kepemimpinannya sesuai dan kebutuhan perusahaan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya sering melakukan pertemuan-pertemuan informal dengan karyawan untuk meminta pendapat-

pendapat karyawan yang berhubungan dengan perusahaan serta melakukan pertemuan formal untuk mengadakan evaluasi kegiatan karyawan di dalam perusahaan.