

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 kepemimpinan demokratik. Hal ini terbukti dari hasil jawaban kuesioner yang umumnya menyatakan bahwa pimpinan perusahaan banyak mengikutsertakan karyawan untuk memberikan pendapat, tetapi keputusan tetap berada pada pimpinan perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat bahwa komunikasi yang terjadi di perusahaan antara pimpinan dan bawahan bersifat dua arah. Pimpinan juga berusaha mencapai tujuan perusahaan dengan cara memberikan dorongan terhadap karyawan dalam menangani pekerjaannya. Dalam pelaksanaan kepemimpinannya, pimpinan juga berusaha menekankan hubungan yang selaras antara pimpinan dengan karyawan serta memperhatikan kebutuhan dan kesehatan karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada lima puluh responden, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. X dapat termotivasi dikarenakan adanya usaha

dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan, adanya bonus berupa uang, adanya hubungan yang selaras antara sesama pegawai dan pimpinan, sikap pimpinan yang memperhatikan prestasi kerja, penyediaan alat – alat yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Selain itu dengan melihat hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan yang menyatakan bahwa hasil produksi CV. X cukup baik dilihat dari jarang nya konsumen yang complain dengan hasil produk yang dihasilkan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis Rank Spearman, didapat nilai r_s sebesar 0,596746485. Nilai tersebut membuktikan adanya hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 35.52% yang berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sedangkan 64.48% lainnya merupakan besar pengaruh faktor – faktor lain selain pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya setelah melakukan uji signikansi ternyata didapat t hitung sebesar 5.1423277. 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 terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan 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 keikutsertaan karyawan dalam menyampaikan sumbang saran, dalam memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Hal ini perlu dilakukan agar seluruh karyawan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan lebih baik.
- Pimpinan lebih banyak memberikan penjelasan, pengarahan, dorongan, koreksi kepada seluruh karyawan, dan tidak terbatas hanya kepada bagian tertentu saja. Hal ini perlu dilakukan agar terjadi kesesuaian antara apa yang ditetapkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan, sehingga komunikasi lebih lancar antara pimpinan dan karyawan.
- Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sebaiknya tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan saja, tetapi dapat disesuaikan dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin dapat melakukan modifikasi gaya kepemimpinannya sesuai dan kebutuhan perusahaan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.