

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga sukarela departemen pelajar GKPB Fajar Pengharapan. Untuk tujuan ini, pengumpulan data telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada tenaga sukarela departemen pelajar. Hasil penelitian pun telah dipaparkan dalam bab sebelumnya.

Kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada tenaga sukarela departemen pelajar GKPB Fajar Pengharapan dan juga dilandasi oleh teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard , menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah selling. Artinya gaya kepemimpinan dimana pemimpin berbagi ide dengan bawahan dan memfasilitasi bawahan dalam membuat keputusan.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai motivasi kerja tenaga sukarela dan juga dilandasi dimensi dari definisi motivasi oleh Stephen P. Robbins, menunjukkan motivasi kerja tenaga sukarela tinggi walaupun pada dimensi Bertahan Lama, tenaga sukarela hanya berada pada tingkat cukup baik.

3. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga sukarela, hal ini terbukti dari hasil analisis:

a. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Menghasilkan $rs=0,416$, artinya antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja tenaga sukarela mempunyai hubungan yang cukup berarti.

b. Analisis Determinasi

Menunjukkan bahwa 17,305% dari motivasi kerja tenaga sukarela dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin departemen pelajar GKPB Fajar Pengharapan, sedangkan 82,695% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

5.2 Saran

Kesimpulan yang telah diutarakan pada sub bab di atas akan dijadikan dasar pemikiran oleh peneliti dalam memberikan saran-saran berikut ini. Diharapkan saran-saran dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan.

Saran-saran bagi pihak departemen pelajar GKPB Fajar Pengharapan :

1. Sebaiknya pemimpin mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada yaitu *Selling* karena motivasi kerja tenaga sukarela yang ada tinggi. Yang mana gaya kepemimpinan *Selling* terdiri atas perilaku tugas (task behavior) dan hubungan (relationship behavior) yang tinggi

2. Tingkat motivasi tenaga sukarela sebaiknya dipertahankan karena secara keseluruhan tergolong tinggi tetapi perlu perhatian khusus dalam dimensi Berlangsung Lama. Hal ini dikarenakan tenaga sukarela berada pada golongan usia pelajar. Yang secara emosional labil sehingga butuh dorongan lebih supaya tenaga sukarela mau mempertahankan arah dan tingkat usaha dalam waktu yang lama.

Saran-saran untuk penelitian mendatang :

1. Diharapkan penelitian berikutnya tidak meminta tenaga sukarela untuk menuliskan namanya. Hal ini dilakukan agar tenaga sukarela dapat memberikan jawaban sesuai dengan apa yang dia rasakan, tanpa takut kuesioner yang diisi dijadikan alat untuk menilai bawahan oleh atasan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya bukan hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja melainkan juga dapat menguji gap antara gaya kepemimpinan dengan kemampuan (*able*) dan kemauan (*willingness*) dari bawahan sesuai dengan teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard. Sehingga dapat diketahui apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi bawahan.

Demikianlah saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditetapkan. Diharapkan saran-saran tersebut

dapat berguna sebagai suatu alternatif yang dapat dipertimbangkan dalam pengembangan organisasi. dan penelitian selanjutnya