

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Setia Busanatex menghasilkan simpulan sebagai berikut ini.

1. Menurut White dan Lippit dalam Reksohadiprodo dan Handoko (1992), terdapat tiga gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokrasi, demokrasi, dan liberal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Setia Busanatex adalah gaya kepemimpinan campuran, yaitu antara gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan liberal. Berdasarkan kuesioner gaya kepemimpinan yang valid yaitu K1, K2, K3, K4, K7, K8, K13, K14, jawaban responden mengindikasikan penerapan gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan liberal.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Setia Busanatex dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah sistem imbalan atau pemberian penghargaan bagi karyawan, faktor situasi dan lingkungan kerja, faktor kenyamanan dalam hal pengawasan dari atasan, hubungan kerja antara pimpinan dengan karyawan yang tidak kaku, pemberian kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam penentuan tujuan, serta faktor adanya sarana pendukung dan peralatan yang memadai bagi karyawan untuk bekerja.

3. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Setia Busanatex, ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 12.0 yang menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.029. Arti nilai korelasi ini menurut Champion (1981) adalah tidak ada hubungan atau hubungannya rendah sekali. Uji hipotesis dengan menggunakan *software* SPSS versi 12.0 untuk kolom Sig. (2-tailed) mengenai korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.762 yang lebih besar dari nilai *alpha* (0.05), maka H<sub>0</sub> diterima yang artinya tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini tidak didukung.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta simpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa implikasi sebagai berikut ini.

1. Pemimpin sebaiknya mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan secara teratur. Program ini bertujuan agar karyawan dapat lebih mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka dan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Pemimpin harus memperhatikan dan menerapkan asas-asas dari motivasi secara benar dan tepat, yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, dan asas perhatian timbal

balik. Hal ini perlu untuk dilakukan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Perusahaan sebaiknya meningkatkan fasilitas yang ada, terutama yang dapat menunjang kegiatan dari perusahaan dan juga bagi karyawan, misalnya fasilitas komunikasi, pelayanan kesehatan, olah raga, kantin, dan kebersihan. Peningkatan kualitas ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut ini.

1. Keterbatasan waktu

Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian ini yaitu selama bulan Mei 2006 sampai dengan bulan Juli 2006.

2. Keterbatasan variabel

Keterbatasan variabel dalam melakukan penelitian ini, yaitu hanya dua variabel (variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja karyawan).

3. Keterbatasan responden

Keterbatasan responden dalam melakukan penelitian ini, yaitu tidak semua karyawan menjadi responden dan juga adanya kemungkinan beberapa responden mengisi kuesioner secara tidak benar atau tidak dapat mewakili pendapat dari karyawan sepenuhnya.

#### **5.4 Saran**

Saran yang dapat diberikan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut ini.

1. Waktu

Sebaiknya untuk melakukan penelitian dapat dilakukan lebih lama atau tidak terburu-buru agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

2. Variabel

Terdapat variabel-variabel lain yang sebenarnya dapat mempengaruhi penelitian ini, khususnya untuk variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Variabel yang dapat diteliti seharusnya lebih dari dua variabel. Contoh variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah variabel gaji atau upah, variabel pendidikan, dan variabel lingkungan kerja.

3. Responden

Sebaiknya responden diambil tidak hanya dalam suatu area atau suatu bagian saja, tetapi diambil dari berbagai macam bagian dari perusahaan, serta jawaban kuesioner dapat dipilih lebih selektif lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.