

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bina Adidaya Padalarang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Adidaya Padalarang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi penelitian variabel sebesar 0,169 lebih besar dari 0,05.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Adidaya Padalarang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi penelitian variabel sebesar 0,169 lebih besar dari 0,05.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Data penelitian yang digunakan hanya dari penyebaran kuesioner tertutup, dan belum melakukan wawancara pertanyaan lisan kepada responden untuk mengumpulkan informasi yang lebih akurat dan relevan.
2. Kemungkinan terjadi respon bias dari responden yang dapat menyebabkan beberapa hal, antara lain:
 - a. Kemungkinan responden tidak menjawab serius atau tidak jujur.
 - b. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan.

3. Keterbatasan waktu dan kesempatan peneliti untuk melakukan penyebaran kuesioner ke beberapa perusahaan cabang, dalam penelitian ini hanya menggunakan responden pada cabang Padalarang saja. Sehingga menyebabkan data tidak berpengaruh ketika diolah, diduga karena peneliti menggunakan populasi yang berjumlah 30 orang, data terlalu minim.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Manajemen PT. Bina Adidaya Padalarang dapat mempertahankan gaya kepemimpinan dan motivasi yang telah ada saat ini, karena memiliki nilai positif bagi kinerja karyawan, namun untuk gaya kepemimpinan pemimpin selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi harus dibenahi dan ditingkatkan fungsinya. Di bidang motivasi sebaiknya perusahaan lebih sering melibatkan karyawan untuk memberi masukan saat rapat agar karyawan merasa memiliki juga perusahaan tempat mereka bekerja dan memperhatikan kebutuhan primer karyawan untuk memotivasi karyawan. Hal terpenting adalah kinerja karyawan yang dinilai baik saat ini harus dipertahankan bahkan ditingkatkan agar lebih baik lagi.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan jumlah responden dan menambah metode wawancara kepada karyawan perusahaan, untuk memastikan keakuratan data yang akan diolah.
3. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau memilih objek penelitian perusahaan lain.