

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. X termasuk dalam kategori “cukup kuat” terlihat dari jumlah skor tanggapan dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan. Dimensi gaya kepemimpinan yang paling dominan atau menonjol pada PT. X adalah Gaya Kepemimpinan Direktif yaitu pemimpin yang memberikan nasihat secara spesifik tentang apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana caranya. Sedangkan dimensi gaya kepemimpinan yang paling lemah adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dimana pemimpin mengambil keputusan secara sepihak tanpa berdiskusi dengan pihak lain.
2. Motivasi pada PT. X termasuk dalam kategori “kuat” hal ini terlihat dari jumlah skor tanggapan 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Motivasi. Berdasarkan jawaban responden, dimensi motivasi yang paling menonjol adalah Dimensi kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial ini mencakup mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan. Sedangkan untuk dimensi yang lemah ada pada kebutuhan penghargaan yang mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri,

otonomi, dan prestasi serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

3. Kinerja Karyawan pada PT. X termasuk dalam kategori “tinggi” hal ini terlihat dari 13 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan. Dimensi yang paling menonjol pada variabel Kinerja Karyawan adalah dimensi kualitas pengetahuan yang mencakup tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan untuk dimensi kinerja karyawan yang tidak menonjol yaitu dimensi kebebasan yang mencakup sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.
4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X dengan total persentase pengaruh sebesar 54,4%. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X dengan persentase pengaruh hanya sebesar 4,82%, sedangkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X dengan persentase pengaruh sebesar 49,55%.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi gaya kepemimpinan yang paling lemah pada PT. X adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif sehingga penulis menyarankan pihak perusahaan terutama pemimpin perusahaan untuk lebih banyak melibatkan karyawan PT. X dalam pengambilan keputusan maupun penerapan strategi yang harus dilakukan untuk kedepannya agar karyawan juga merasa lebih dihargai dan merasa bahwa ada sumbangsuhnya dalam menentukan target yang akan dicapai.
- b. Untuk meningkatkan motivasi pada PT. X, penulis menyarankan adanya usaha peningkatan terhadap kebutuhan penghargaan yang dirasa karyawan masih rendah. Karyawan merasa jarang dilibatkan dalam setiap penentuan sesuatu hal sehingga muncul adanya rasa tidak dipedulikan atau tidak pernah didengar. Hal ini yang dirasa menurunkan motivasi kerja para karyawan berdasarkan wawancara tambahan penulis.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. X, maka harus ada peningkatan kebebasan yang diberikan kepada karyawan. Kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan karyawan untuk

mengerjakan setiap pekerjaannya dengan caranya masing-masing tanpa adanya campur tangan dari atasan. Sehingga karyawan dapat menemukan cara terefektif untuk menyelesaikan pekerjaannya menurut diri mereka sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dapat menambahkan variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Terlebih hasil yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X dengan total persentase pengaruh sebesar 54,4% sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Masih terdapat persentase dalam jumlah yang besar untuk dapat diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.