

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi, maka penulis dapat menarik kesimpulan atas penelitian ini yaitu:

- Level Motivasi Berprestasi Wiraniaga saat ini berada di selang sedang-sedang (biasa-biasa) saja.
- Berdasarkan skor Likert dari jawaban responden mengenai Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja Internal Wiraniaga sudah merasa puas terhadap perusahaan saat ini. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja Eksternal Wiraniaga juga sudah merasa puas terhadap perusahaan saat ini.
- Berdasarkan skor Likert dari jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan, maka Gaya Kepemimpinan Pengaruh Idealis yang ada di Auto 2000 sudah baik, untuk Gaya Kepemimpinan Motivasi Inspirasional yang ada di Auto 2000 sudah baik, Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual yang ada di Auto 2000 sudah baik, dan untuk Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Individual yang ada di Auto 2000 juga sudah baik.
- Yang berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Wiraniaga adalah Kepuasan Kerja Internal sebesar 17.4% variansi Motivasi Berprestasi.
- Terdapat 6 variabel laten yang mempengaruhi Motivasi Berprestasi wiraniaga antara lain: Kepuasan Kerja Internal, Kepuasan Kerja Eksternal, Gaya Kepemimpinan Pengaruh Idealis, Gaya Kepemimpinan Motivasi Inspirasional, Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual dan Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Individual. Dari ke-6 variabel laten tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel laten yang berpengaruh

secara signifikan terhadap Motivasi Berprestasi yaitu variabel laten Kepuasan Kerja Internal yang berpengaruh secara positif terhadap Motivasi Berprestasi.

6.2. Saran

6.2.1. Saran kepada Perusahaan Auto 2000 Bandung

Untuk memperbaiki Motivasi Berprestasi wiraniaga yang ada agar dapat lebih meningkatkan Motivasi Berprestasi maka penulis mengajukan saran-saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Diadakan pelatihan berkala setiap 3 bulan sekali dalam hal simulasi masalah, penyampaian informasi, menumbuhkan rasa percaya diri, dan kepekaan wiraniaga setelah penjualan.
2. Pengumuman wiraniaga teladan setiap bulan.
3. Pemberian bonus sebagai upah perangsang bagi wiraniaga yang berprestasi.
4. Pengaturan jadwal kunjungan wiraniaga setiap hari.
5. Pimpinan memberikan arahan kepada para wiraniaga mengenai sikap ketika di kantor maupun di tempat konsumen.

6.2.2. Saran Untuk Penelitian Lebih Lanjut

Untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi wiraniaga lebih lanjut, maka penulis mengajukan saran untuk penelitian lebih lanjut yaitu:

- Studi ini baru menjelaskan Kepuasan Kerja Internal sebesar 17.4% variansi Motivasi Berprestasi Wiraniaga, sehingga perlu ditindaklanjuti lebih jauh mengenai variabel-variabel lain diluar dari Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan seperti kecocokan kerja, promosi, karakteristik pekerjaan, dan iklim kerja.
- Penelitian lain juga perlu ditindaklanjuti lebih jauh seperti pada Identifikasi Masalah yang belum diteliti misalnya: ketidakcocokan karakteristik pribadi dengan tuntutan pekerjaan, ketidakpuasan wiraniaga atas respon dari konsumen yang dikunjungi, sistem pemasaran di Auto 2000, dan wiraniaga tidak mempunyai sasaran atau strategi sehingga Motivasi Berprestasi dapat ditingkatkan lebih besar lagi.