

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. XYZ di kantor pusat Padang.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan PT. XYZ di kantor pusat Padang.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ di kantor pusat Padang.
- 4) Motivasi tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ di kantor pusat Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia dan juga bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Pada tabel 4.9 menunjukkan indikator mengenai karakteristik mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 hal ini membuktikan bahwa mengetahui karakteristik hubungan kerja antara pimpinan/bawahan dalam pekerjaan sangat baik sehingga hubungan dalam bekerja berjalan lancar. Indikator

mempercayai pimpinan/bawahan dalam mengambil keputusan menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.30, dilihat dari hasil uji hipotesis ini perlu adanya peningkatan kemampuan pimpinan untuk melakukan pendelegasian kepada anggotanya.

Pada tabel 4.24 deskripsi variabel motivasi menunjukkan indikator kontribusi positive menunjukkan hasil rata-rata sebesar 4.28, dimana dalam bekerja karyawan mampu membuktikan bahwa mereka memiliki kontribusi positive dalam perusahaan, sedangkan indikator banyaknya jenis pekerjaan memperlihatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.50, hal ini harus menjadi perhatian karena dengan banyaknya jenis pekerjaan dapat menurunkan motivasi karyawan, sebaiknya yang harus dilakukan adalah melakukan pembagian pekerjaan yang lebih jelas sehingga karyawan lebih fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaannya serta secara signifikan akan meningkatkan motivasi karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi dari karyawan dengan cara mempertahankan gaya kepemimpinan yang tidak bersikap ambivalensi dalam penilaian bawahannya, pimpinan harus memberikan kepercayaannya dan dukungan terhadap bawahannya serta pemimpin harus lebih berpartisipasi terhadap kerja bawahannya, memberikan arahan dan klasifikasi jenis pekerjaan yang jelas untuk dilakukan oleh bawahan. Dengan demikian kepuasan karyawan akan tercapai lebih maksimal dengan tetap memperhatikan baik secara pekerjaan maupun secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang sudah bekerja dengan baik reward yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada bawahan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, misalnya saja barangkali perlu penambahan variabel lain yang terkait :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena penelitian ini hanya pada gaya kepemimpinan secara umum, tidak menjelaskan mengenai pengaruh tiap dimensi pada gaya kepemimpinan, selain itu model yang dijadikan figur untuk diberikan penilaian hanya terbatas pada pimpinan kantor pusat.
2. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuestioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.

5.4 Saran

5.4.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, ada beberapa masukan yang dapat diberikan kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Memberikan kepercayaan kepada bawahan dengan mendelegasikan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Pembagian jenis pekerjaan yang jelas kepada karyawan.

3. Memperhatikan baik secara pekerjaan maupun secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang sudah bekerja baik dan gaji sesuai dengan tanggungjawab yang diembankan kepada karyawan.

1.4.2 Bagi Penelitian yang Akan Datang

Adapun saran bagi penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini hanya menganalisis aspek gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel lain seperti komitmen organisasi, kepuasan gaji, kemampuan kerja dan tingkat perputaran turun naik keluar masuk karyawan, karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
- 2) Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada kantor pusat saja. Oleh karena itu penelitian dimasa yang akan datang dapat menambah dan memperluas objek penelitian.

