

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di Klub Kelapa Gading, mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja karyawan, penulis menarik beberapa kesimpulan serta memberikan saran sebagai masukan kepada Klub Kelapa Gading dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

5.1 Kesimpulan

1. Setiap pimpinan memiliki gaya tersendiri dalam pembawaannya pada saat bekerja dan berhadapan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan memiliki karakteristik yang melekat oleh pimpinan itu sendiri yang ia bawa ke dalam pekerjaan. Seorang pemimpin dikatakan efektif jika telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik termasuk peran dan fungsinya kepada bawahan. Namun gaya kepemimpinan bisa saja berubah mengikuti budaya perusahaan yang ada.

2. Dalam bekerja perlu adanya motivasi yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan untuk bisa menghasilkan kontribusi bagi perusahaan maupun mewujudkan harapan dan cita-citanya selama bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Meski pada hakikatnya, karyawan bekerja

karena ingin menghasilkan pendapatan, serta mampu mengembangkan bakat dan kemampuannya melalui pekerjaan yang ia tekuni.

3. Penulis melakukan penelitian di Klub Kelapa Gading terkait gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Jumlah karyawan sebanyak 174 orang, dengan penentuan teknik sampling menggunakan rumus slovin yang menghasilkan sebanyak 64 orang. Penelitian ini dilakukan selama periode Maret hingga Juni 2015 dengan pengolahan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Klub Kelapa Gading yang penulis jadikan responden. Sehingga hasil dari pengolahan kuesioner melalui SPSS versi 21 menghasilkan pernyataan yang valid dan reliabel untuk variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan dan variabel Y yaitu Motivasi kerja.
4. Setelah uji kevalidan dan reliabel terhadap masing-masing variabel, kemudian dilakukan analisis deskriptif berdasarkan klasifikasi responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 31 orang (51,7%), sedangkan perempuan sebanyak 29 orang (48,3%). Jika dilihat dari usia responden, sebagian besar berasal dari kalangan dengan tingkat usia antara 20-30 tahun sebanyak 28 orang (46,7%), 30-40 sebanyak 22 orang (36,7%), 40-50 sebanyak 10 orang (16,7%).
5. Untuk klasifikasi reponden Klub Kelapa Gading jika dilihat dari masa kerja, sebagian besar memiliki masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 21 orang

(35%), > 5 tahun sebanyak 17 orang (28,3%), 3 – 5 tahun sebanyak 15 orang (25%), dan yang paling sedikit sebanyak 7 orang (11,7%) dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sedangkan bila dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden Klub Kelapa Gading memiliki latar belakang pendidikan lulusan SMA sebanyak 33 orang (55%), dan lulusan S1 sebanyak 27 orang (45%).

6. Setelah membuat klasifikasi tersebut, maka selanjutnya adalah membuat rekap skor untuk masing-masing variabel yang menghasilkan koefisien korelasi antara variabel X dan Y sebesar 0.501 atau 25.1%. sehingga pada uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada di Klub Kelapa Gading memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja karyawannya.
7. Sehingga kesimpulan akhir yang penulis berikan adalah Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi, motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak selalu berasal dari gaya kepemimpinan yang ada, karena motivasi bisa berasal dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri.

5.2 Saran

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini, berikut adalah beberapa saran atau masukan dari penulis kepada Klub Kelapa Gading yang kiranya bisa bermanfaat sebagai bahan evaluasi:

1. Pimpinan hendaknya mengevaluasi kembali apa yang kiranya dibutuhkan oleh bawahan terhadap dirinya. Karena telah diketahui bahwa gaya kepemimpinan hanya memiliki pengaruh sebesar 25,1% terhadap motivasi karyawan. sehingga pimpinan bisa berperan lebih baik lagi terhadap kemajuan dari bawahan yang bisa bermanfaat bagi berbagai pihak di perusahaan.
2. Jika di kemudian hari ada peneliti yang hendak melakukan penelitian di Klub Kelapa Gading terkait motivasi karyawan, penulis berharap agar mencari variabel bebas yang lain agar bisa di jadikan masukan dan bahan evaluasi bagi Klub Kelapa Gading.

