BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh reward dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 Pengaruh Reward (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, H1 yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap motivasi kerja karyawan PT. KerismasWitikco Makmur. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji T yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar 27,314 > 2,03693 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Reward (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Motivasi Kerja (Y).

5.1.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, H2 yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji T yang diperoleh yaitu t hitung sebesar 2,751 > 2.03693 (t table) dengan sig 0,010 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap Motivasi Kerja (Y).

5.1.3 Pengaruh Reward (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, H3 yang menyatakan bahwa reward dan gaya kepemimpinan diduga terdapat pengaruh positif dan

signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kerismas Witikco Makmur. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan niali hasil uji F yang diperoleh F hitung sebesar 361,956 > 3,285 (F table) dengan nilai sig 0.000 < 0.005 (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0.005. Maka dari itu H_o ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Reward (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukkan yang bermanfaat untuk PT. Kerismas Witikco Makmur dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan *Reward*, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

a) Untuk *Reward* dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 1,3 dan 6 merupakan skor yang terendah. Menurut saran penulis, PT. Kerismas Witikco Makmur harus selalu memberikan imbalan / penghargaan diluar gaji, dan memberikan karyawan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Karena jika perusahaan tidak memberikan imbalan/penghargaan, maka motivasi karyawan tetap akan menurun dan tidak bisa jadi maksimal. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa semangat untuk bekerja. Salah satu cara untuk membuat karyawan semakin semangat bekerja adalah dengan memberikan dan memperhatikan hal-hal kecil yang mereka butuhkan, salah satunya dengan memberikan pujian. Dengan begitu, risiko depresi atau tidak bahagia akan berkurang, dan karyawan pun akan merasa apa yang telah dia kerjakan diapresiasi oleh atasan. Pekerjaan pun akan dapat ditangani oleh karyawan yang bahagia dengan lebih cepat dan baik tanpa hambatan. Sedangkan dalam hasil kuesioner pada pertanyaan nomor 2, dan 5 yaitu pemberian bonus yang merupakan skor tertinggi, harus selalu ditingkatkan pemberian bonusnya.

b) Untuk Gaya Kepemimpinan dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 4 merupakan skor yang terendah. Menurut saran penulis, PT. Kerismas Witikco Makmur , pimpinannya harus selalu mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya. Meskipun wewenang, aturan dan keputusan yang memegang kendali adalah pimpinan, tetapi sebaiknya pimpinan tetap mendengarkan masukan, kritik dan saran yang diberikan oleh para bawahan, demi kebaikan bersama. Karyawan akan sangat merasa dihargai apabila kritik dan saran yang membangun didengarkan oleh para pimpinan. Sedangkan dalam hasil kuesioner pada pertanyaan nomor 2 merupakan skor tertinggi yang harus dipertahankan yaitu pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah.

c) Untuk Motivasi Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 2, dan 5 merupakan skor yang terendah. Menurut saran penulis, PT. Kerismas Witikco Makmur harus selalu memonitor pekerjaan karyawannya, karena motivasi kerja pegawai menjadi kunci dari tercapainya target dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pimpinan sebaiknya mengakui dan menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan secara tepat waktu, karena jika karyawan mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan , karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Karena jika dibiarkan, maka motivasi karyawan tetap akan menurun dan tidak bisa jadi maksimal. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari karyawan. Secara garis besar, motivasi kerja karyawan rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan dinilai termotivasi jika menghasilkan output lebih banyak dibanding karyawan lainnya. Salah satu caranya yaitu memberikan imbalan/penghargaan sesuai dengan kapasitas lebih output yang telah dihasilkan oleh karyawan , agar karyawan dapat menghasilkan output lebih banyak lagi. Kemudian skor tertinggi dalam hasil kuesioner terdapat pada skor 7 dimana karyawan mendapatkan pujian apabila dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat lebih luas dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat menurun seperti kurangnya motivasi dari pimpinan, dan budaya perusahaan, dan lingkungan kerja.