

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. AGRONESIA divisi INKABA, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. AGRONESIA divisi INKABA dapat dikatakan ideal, Itu dapat dilihat dari skor rata-rata tanggapan nilai gaya kepemimpinan *initiating structure* sebesar 3,23% yang berada di interpretasi sedang. Pemimpin teknik Karet Inkaba menerapkan gaya kepemimpinan *initiating structure* yang memfokuskan atau lebih berorientasi pada tugas-tugas yang diberikan dan tegas untuk penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hasil data diatas, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan *initiating structure* adalah baik, karyawan merasa nyaman dan termotivasi dengan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas.
2. Karyawan yang bekerja di PT. AGRONESIA divisi INKABA memiliki motivasi kerja yang sedang, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata skor sebesar 0,02 termasuk dalam kategori “sedang” dikarenakan ada pada interval rata-rata antara “-0,21-0,20”. Hasil tersebut menunjukkan jika

karyawan di divisi INKABA PT.AGRONESIA memiliki motivasi yang tergolong sedang.

3. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan (variabel X) initiating structure dan consideration dengan motivasi kerja karyawan (variabel Y) di PT.AGRONESIA divisi INKABA, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai korelasi pearson terhadap gaya kepemimpinan initiating structure sebesar 0,598 termasuk dalam kategori “sedang” dikarenakan ada pada interval rata-rata antara “0,40-0,599”, dan untuk hasil perhitungan gaya kepemimpinan consideration tampak bahwa nilai korelasinya sebesar 0,788 termasuk dalam kategori “kuat” dikarenakan ada pada interval rata-rata antara “0,60-0,799”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin PT.AGRONESIA divisi INKABA perlu meningkatkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan kepada karyawannya di DIVISI INKABA yaitu gaya kepemimpinan consideration.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari kesimpulan serta hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT.AGRONESIA divisi INKABA yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberi saran yang dapat menjadi pertimbangan masukan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil yang diperoleh dari variabel Gaya Kepemimpinan, PT. Agronesia sudah pada penerapan yang ideal, sehingga yang perlu dilakukan adalah mempertahankan gaya kepemimpinannya agar motivasi kerja

karyawannya bisa tetap tinggi. Pemimpin divisi INKABA juga dapat menerapkan Gaya Kepemimpinan consideration, d

2. Dilihat dari hubungan korelasi pearson gaya kepemimpinan Consideration mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi karyawan, mungkin dengan adanya rasa kedekatan antara bawahan dengan atasan, adanya rasa saling menghargai, adanya rasa saling percaya dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan PT. Agronesia divisi Inkaba menjadi lebih baik lagi.
3. Dilihat dari hasil yang diperoleh dari variabel Motivasi Kerja, karyawan di PT. Agronesia divisi Inkaba sudah mempunyai motivasi yang sedang dan dapat terus meningkat bila harapan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi. maka ada baiknya pemimpin lebih meningkatkan lagi motivasi karyawannya dengan cara mencari tahu apa yang membuat karyawannya lebih termotivasi lagi. Mengingat PT. Agronesia merupakan salah satu perusahaan penghasil karet terbesar di Indonesia yang produknya sudah mencapai pasar internasional. Pada indikator instrumentality, para responden mempunyai keyakinan yang rendah mengenai mendapatkan bonus, mendapatkan promosi, dan mendapatkan pujian jika pekerjaannya selesai dengan baik. Hal ini dapat dikatakan, ada beberapa karyawan yang harapannya belum tercapai oleh perusahaan, ada baiknya jika perusahaan memberi insentif/bonus lebih intensif atau benar-benar diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja dengan baik agar keyakinan para pegawai akan

mendapatkan reward bila pekerjaannya selesai dengan baik mampu memotivasi para pegawai untuk meningkatkan performa kerjanya.

## Daftar Pustaka

- Rokhmaloko Habsoro Abdilah. 2011. Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. <http://eprints.undip.ac.id/29206/1/Skripsi001.pdf>
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Arindha Ayuningtyas. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/15587/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>
- Lina Anatan. 2010. Telaah Kritis Expectancy Theory Victor Harold Vroom. *Jurnal Manajemen Volume 9 Nomor 2*