

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, selanjutnya, penulis mencoba untuk memberikan rekomendasi yang diharapkan bisa menjadi rekomendasi yang tepat guna sehubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam karya tulis ini, yaitu mengenai persepsi terhadap gaya kepemimpinan atasan dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga Puslitbang TekMIRA.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, didapatkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa karyawan Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga Puslitbang TekMIRA secara umum mempersepsi gaya kepemimpinan atasannya mengarah pada gaya kepemimpinan *initiating structure* rendah dan *consideration* rendah. Karyawan memandang atasannya sebagai orang yang bersikap pasif dalam hal pelaksanaan kerja maupun dalam membina hubungan dengan karyawannya. Atasan cenderung membiarkan segala sesuatu berjalan apa adanya.

2. Motivasi kerja karyawan Sub Bagian Keuangan dan Rumah Tangga Puslitbang *TekMIRA* termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan dirasa memiliki dorongan yang cukup kuat untuk melaksanakan pekerjaannya. Karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting untuk memenuhi apa yang dibutuhkannya.
3. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan *initiating structure* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Semakin karyawan memandang atasannya sebagai orang yang berorientasi tugas maka motivasi karyawan itu akan semakin tinggi. Atasan dirasa selalu mampu memberikan tantangan di setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan terus terdorong untuk bekerja lebih baik.
4. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan *consideration* menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi taraf persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan *consideration* maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut. Atasan yang dipandang sebagai seorang pimpinan yang berorientasi pada pembinaan hubungan dengan bawahan maka karyawan semakin terdorong untuk bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan ini membentuk suatu kepercayaan timbal-balik antara karyawan dengan atasan yang membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya dan menjadi semakin bersemangat untuk bekerja.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, rekomendasi yang dapat diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Saran Penerapan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan terhadap motivasi kerja karyawan tersebut. Pimpinan diharapkan mampu mengembangkan perilaku yang dipersepsi secara positif oleh karyawan, sehingga diharapkan pimpinan selain mampu menetapkan prosedur kerja yang jelas dalam hal pelaksanaan kerja juga mampu membina hubungan yang baik dengan karyawan-karyawannya. Suasana persahabatan dan saling menghargai dapat membentuk suatu kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif ditambah lagi dengan tantangan dalam pekerjaan yang membuat pekerjaan itu terlihat lebih menarik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Saran bagi Pengembangan Ilmu

Saran untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan populasi penelitian yang lebih banyak sehingga hasil penelitian akan semakin representatif dalam menjelaskan berbagai permasalahan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap gaya

kepemimpinan atasannya dan hubungannya dengan motivasi karyawan tersebut.

Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan langkah-langkah lain selain penggunaan kuesioner sehingga informasi yang terjaring akan lebih banyak dan lebih dalam untuk menjelaskan fenomena yang terjadi.

