

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku terhadap motivasi kerja karyawan pada D'cost Seafood Restaurant, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku terdiri dari dua dimensi yaitu Struktur (*initiating structure*) dan Perhatian (*consideration*). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku yang berorientasi pada Struktur (*initiating structure*) lebih dominan daripada Perhatian (*consideration*). Pada indikator menyeluruh, terdapat indikator yang perlu diperhatikan terutama tanggapan karyawan mengenai pimpinan dalam melakukan pembagian tugas sesuai dengan keahlian karyawannya dan dukungan karyawan untuk berprestasi menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi tidak optimal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mengenai gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku D'cost Seafood Restaurant dalam kategori sedang.
2. Motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan yang terdiri dari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan untuk aktualisasi diri. Tingkat pencapaian motivasi kerja perusahaan secara keseluruhan berada pada

kategori sedang cenderung tinggi. Namun, masih ada sebagian karyawan yang merasa kebutuhan fisiologis mengenai tingkat kesesuaian gaji/upah dan akan keselamatan kerja yang didapat karyawan merasa belum dapat terpenuhi sehingga efektifitas dan efisiensi dalam bekerja karyawan belum maksimal.

3. Gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku dilaksanakan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku memiliki pengaruh yang cukup kuat, yang berarti besarnya nilai motivasi kerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku dan karyawan merasa termotivasi dalam bekerja apabila apa yang mereka harapkan dan dibutuhkan dapat terpenuhi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya melakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dapat dicapai secara efektif dan efisien, karena di dalam perusahaan mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang, serta penetapan hubungan kerja diantara orang-orang yang tergabung di dalam kerja sama tersebut, sehingga karyawan dapat mengetahui dengan jelas kedudukannya, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan yang harus dilakukannya. Dengan demikian, tidak akan terjadi adanya kesimpang siuran, kesalahan

pahaman dan duplikasi tugas-tugas serta pemborosan waktu, biaya, tenaga, dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan dalam bertugas serta mendorong karyawan untuk meningkatkan karirnya. Karyawan dapat berkarir sampai puncak prestasi merupakan suatu kebutuhan asasi bagi karyawan. Sebaiknya karyawan diberi keleluasaan dan didorong untuk meningkatkan karirnya. Memberi keleluasaan karyawan untuk berinovasi dan berkreasi dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan harus lebih mengerti lagi level kematangan bawahannya agar gaya kepemimpinan yang dipakai menjadi lebih efektif lagi dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat ditempuh dengan cara membuka komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.

2. Motivasi kerja secara umum dalam kategori sedang, perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja ke arah yang lebih tinggi lagi maka motivasi baik internal maupun eksternal bisa ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan dengan baik seperti peningkatan gaji/upah yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan perlindungan atas keamanan dan kesehatan karyawan dalam bekerja, maka perusahaan harus mensosialisasikan dan membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh karyawan, serta melakukan upaya pengevaluasian dan perbaikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan, apabila kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka hal tersebut akan mendorong motivasi para karyawan untuk

bekerja lebih baik lagi sebagai bukti sebagai tanda terima kasihnya kepada perusahaan.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di lingkungan D'cost Seafood Restaurant, sehingga perusahaan ada baiknya melakukan perencanaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang salah satunya dengan memenuhi kebutuhan karyawannya. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor tersebut untuk dijadikan indikator peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja yang maksimal dan optimalisasi waktu dapat tercapai.