

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Wilayah 1 Bogor – Purwakarta yang paling dominan adalah gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consideration* Rendah (27%), disusul dengan gaya *Initiating Structure* Rendah dan *Consideration* Tinggi (26%), gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consideration* Tinggi (25%), dan yang terakhir gaya *Initiating Structure* Rendah dan *Consideration* Rendah (22%).
2. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB wilayah 1 Bogor – Purwakarta sangat tinggi (58%), dan banyak karyawan yang menyatakan tinggi (40%), dan yang menyatakan cukup tinggi (2%).
3. Dari hasil tanggapan karyawan dapat ditafsirkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Peranan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dibuktikan dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman (rs). Secara umum dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Wilayah 1 Bogor-Purwakarta yang paling dominan adalah gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consideration* Rendah, Motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan sangat tinggi (58%), karyawan yang menyatakan kurang termotivasi dikarenakan kejenuhan dalam bekerja yang ada dalam diri karyawan. Jadi hipotesa yang tertuang dalam bab I “jika gaya kepemimpinan sesuai dengan persepsi karyawan baik maka motivasi kerja karyawan akan meningkat”, dapat diterima dengan tingkat keeratan hubungan (rs) antara kedua variabel tersebut adalah 0,52% dan berdasarkan uji signifikan yang dilakukan (t hitung sebesar 3,99 dan t tabel

1,68 berarti t hitung $>$ t tabel). Maka terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai korelasi positif terhadap motivasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang cukup kuat/tinggi.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Wilayah 1 Bogor – Purwakarta adalah sebagai berikut :

1. Institusi dapat menentukan jenis pelatihan yang tepat bagi karyawannya untuk lebih dapat menimbulkan inisiatif dan kreativitas dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
2. Institusi melakukan kegiatan/acara bersama semacam rekreasi diluar kantor, hal ini untuk bermanfaat untuk mengistirahatkan pikiran dan menghindari kejenuhan karyawan dalam bekerja.
3. Untuk lebih dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Institusi, sebaiknya para pimpinan lebih tanggap tanggap terhadap apa yang menjadi keinginan karyawan dan mencoba mencari tahu apa yang dapat memotivasi mereka untuk lebih bersemangat dalam bekerja, dan karena itu pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya.
4. Pemimpin menciptakan iklim kerja yang menyenangkan sehingga kreaktivitas pegawai berkembang. Para pegawai diarahkan agar menghayati makna misi Dinas Perhubungan sehingga tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Pemimpin memotivasi pegawainya agar bersemangat melaksanakan tugas, dan secara sukarela menyusun daftar prioritas tugas sehari-hari.

ANGKET PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk meneliti peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan. Oleh karena itu kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner ini sangat saya hargai. Atas partisipasi Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Angket :

Bagian A, diisi sesuai data Bapak / Ibu.

Bagian B, pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu dengan memberikan tanda (✓) pada jawaban yang dipilih.

Alternatif jawaban yang tersedia

- Sangat Setuju (SS) : Bila pernyataan benar-benar sesuai dengan keadaan atau pendapat anda.
Setuju (S) : Bila pernyataan sesuai dengan keadaan atau pendapat anda.
Cukup (C) : Bila pernyataan cukup sesuai dengan keadaan atau pendapat anda.
Tidak Setuju (TS) : Bila pernyataan cenderung tidak sesuai dengan keadaan atau pendapat anda.
Sangat Tidak Setuju (STS) : Bila pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan keadaan atau pendapat anda.

Bagian A: IDENTITAS KORESPONDEN

Nomor Responden :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)

Pendidikan Terakhir : SMU

Diploma (D3)

Sarjana (S1)

Master (S2)

Jabatan / Golongan :

Masa Kerja :

(*) Coret yang tidak perlu

Kerahasiaan Identitas, Jabatan, maupun Jawaban Atas pernyataan kuesioner ini terjamin

Bagian B : KUESIONER**PERTANYAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN**

| No | PERTANYAAN | SS | S | C | TS | STS |
|---|--|----|---|---|----|-----|
| Initiating Structure Tinggi Consideration Rendah | | | | | | |
| 01 | Atasan memiliki sikap yang jelas dalam menetapkan target kerja yang harus dicapai oleh bawahan | | | | | |
| 02 | Atasan memberikan sanksi/hukuman terhadap hasil kerja yang buruk | | | | | |
| 03 | Atasan menerapkan peraturan kerja dengan ketat/sangat disiplin | | | | | |
| Initiating Structure Tinggi Consideration Tinggi | | | | | | |
| 04 | Atasan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk membuat keputusan dan melaksanakannya | | | | | |
| 05 | Atasan memperhatikan kesejahteraan setiap bawahan yang berprestasi | | | | | |
| 06 | Atasan mendukung bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |
| Initiating Structure Rendah Consideration Tinggi | | | | | | |
| 07 | Atasan menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawannya | | | | | |
| 08 | Atasan mengurangi beban kerja yang diberikan kepada karyawannya | | | | | |
| 09 | Atasan memberikan toleransi penundaan pekerjaan karena alasan tertentu (alasan sakit, keluarga) | | | | | |
| Initiating Structure Rendah Consideration Rendah | | | | | | |
| 10 | Atasan tidak memberikan sanksi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 11 | Atasan tidak memperjuangkan karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 12 | Atasan membiarkan karyawan bekerja sekehendak hatinya dengan <i>job description</i> yang tidak jelas | | | | | |

PERTANYAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA

| No | PERTANYAAN | SS | S | R | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 01 | Atasan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya | | | | | |
| 02 | Atasan memberikan fasilitas kerja yang baik bagi para karyawannya. | | | | | |
| 03 | Bonus diberikan pada karyawan yang telah bekerja dengan baik. | | | | | |
| 04 | Insentif atau bonus yang diberikan dapat memperbaiki prestasi kerja karyawan. | | | | | |
| 05 | Keamanan kerja penting bagi saya | | | | | |
| 06 | Atasan dapat mengembangkan situasi kerja yang bersahabat dengan karyawannya. | | | | | |
| 07 | Adanya interaksi kerja yang menyenangkan antara karyawan dengan atasan. | | | | | |
| 08 | Adanya interaksi yang baik antara rekan sekerja. | | | | | |
| 09 | Pengawasan yang terlalu ketat akan mengganggu pekerjaan saya. | | | | | |
| 10 | Rekreasi yang diadakan mampu mempererat hubungan para karyawan. | | | | | |
| 11 | Penghargaan atas prestasi sangat mempunyai arti penting bagi saya. | | | | | |
| 12 | Saya menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya. | | | | | |
| 13 | Saya menginginkan pekerjaan yang menarik dan menantang. | | | | | |
| 14 | Atasan memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam mengungkapkan ide-ide atau pendapat-pendapatnya. | | | | | |