BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- 1 Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Fungsi Kepemimpinan menunjukkan bahwa dari 16 pertanyaan, variabel Fungsi Kepemimpinan dengan total rentang skala 3543 dan rata-rata 221 berada pada daerah Cukup Baik yang artinya bahwa Fungsi Kepemimpinan pada PT. Opuco Indonesia masih Cukup Baik, dimensi fungsi delegasi memiliki nilai rentang skala paling rendah yaitu 208 dan masih berada dalam kategori Cukup Baik, namun demikian bisa ditingkatkan lagi hingga mencapai kategori Sangat Baik.
- 2 Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan, variabel Motivasi Kerja dengan total rentang skala 3347 dan rata-rata 223, dan dimensi kebutuhan untuk pertemanan berada pada skor paling rendah yaitu 203 berada pada daerah Cukup Baik yang artinya bahwa Motivasi Kerja di lingkungan PT. Opuco Indonesia masih cukup baik, namun masih ada 4 indikator yang berada pada daerah Baik, yaitu selalu merasa senang bekerja sama dengan orang lain serta memiliki hasrat mengarahkan orang lain.
- 3 Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa dari 19 pertanyaan, variabel Kinerja Karyawan dengan total rentang skala 4088 dan rata-rata 215, dan dimensi kerjasama memiliki skor paling rendah adalah 201 pada daerah Cukup Baik yang artinya bahwa Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Opuco Indonesia masih relatif Cukup Baik.
- 4 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Fungsi Kepemimpinan terhadap Kinerja, yaitu berdasarkan hasil penelitian ini Fungsi Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 58.6%.
- 5 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 32.4%.

- 6 Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Total pengaruh simultan Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 0.757 yaitu sebesar 75.7%, sedangkan sisanya 24.3% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Opuco Indonesia, dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan peran dan fungsi pimpinan di PT. Opuco Indonesia, sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan mengenai langkah pekerjaan yang efektif hal ini dikarenakan dengan adanya masukan tersebut maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih efektif dan efisien, selain itu perlu adanya monitoring secara langsung dari pimpinan terhadap bawahan secara berkala terutama para *top level* harus bisa turun langsung memantau kegiatan produksi di lapangan, dari hasil penelitian diketahui fungsi delegasi memberikan kontribusi yang paling rendah, oleh karena itu pimpinan di PT. Opuco Indonesia harus bisa memperbaiki kekurangan tersebut, hal ini dapat memberikan dampak positif pada karyawan sehingga dapat memicu motivasi karyawan itu sendiri.
2. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki skor yang paling rendah, hendaknya perusahaan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk memberikan masukan terutama mengenai langkah kerja efektif. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan itu sendiri dikarenakan mereka lebih memahami aspek teknis pekerjaan yang efisien dan efektif, selain itu perlu adanya aturan dalam perusahaan yang memberikan kelonggaran bagi karyawan untuk selalu aktif dalam menentukan arah kebijakan organisasi. Hal ini akan memberikan dampak yang positif dikarenakan umpan balik dari

karyawan merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan untuk menyalurkan aspirasi pada perusahaan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara mengevaluasi kembali kebijakan perusahaan terutama mengenai aturan kerja yang memberikan beban berat pada karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa rencana kerja terstruktur di PT. Opuco Indonesia masih sangat rendah, untuk itu perlu adanya evaluasi yang dilaksanakan oleh setiap karyawan atas hasil kerja yang dicapai.
4. Dalam upaya meningkatkan pengaruh fungsi kepemimpinan, pimpinan harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga karyawan melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada tenaga karyawan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan.
5. Motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu bentuk-bentuk motivasi hendaknya diciptakan agar mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Maka dari itu pimpinan yang besar berperannya harus memperhatikan tentang pentingnya motivasi. Berikan bentuk-bentuk motivasi yang akan memberikan semangat kepada karyawan, baik berupa material maupun moril. Tentunya di setiap tempat akan berbeda, maka perlu pengkajian apa sebenarnya agar karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Mungkin berupa insentif segera diterima, kesempatan mengikuti pelatihan, kesempatan beraktualisasi, kesempatan karier dan sebagainya.
6. Dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja secara umum masih cukup baik, ketiganya memberi pengaruh yang signifikan. Jika diurutkan dari kontribusi terbesar hingga terkecil pengaruhnya terhadap kinerja, yaitu fungsi kepemimpinan kemudian motivasi kerja. Dari tiap variabel masih bisa ditingkatkan dari baik menjadi sangat baik, dari cukup menjadi baik, dan jika memungkinkan semuanya mendekati kesempurnaan.