

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja manajer, yang populasinya adalah perusahaan manufaktur di Palembang dengan 40 responden yang berpartisipasi menjadi sampel. Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas dibab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer.

Dikarenakan dalam pencapaian suatu target tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja melainkan secara bersama-sama dengan orang yang dipimpin atau bisa dibilang dilakukan dengan menggunakan metode desentralisasi dan kebanyakan gaya kepemimpinan cenderung memerintah seperti gaya kepemimpinan otoriter yang tidak memberikan kesempatan pada bawahan sehingga dapat mengakibatkan tekanan dan menurunnya hasil yang ingin dicapai.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer. Dikarenakan manajer mengejar atau mencapai target bukan untuk mendapatkan bonus atau penghargaan, tetapi lebih kepada kelangsung hidup atau kerja di perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer. Dikarenakan zaman sekarang adalah zaman desentralisasi yang mana bawahan juga ikut serta dalam mengambil keputusan sehingga

semua keputusan tidak hanya ditangan pemimpin. Sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa gaya kepemimpinan, kinerja manajer juga akan baik-baik saja seiring dengan apa yang dilakukan bawahan. Sedangkan motivasi, manajer mencapai suatu target tidak melihat suatu penghargaan tetapi lebih kepada kelangsungan hidupnya diperusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang membuatnya menjadi tidak sempurna. Keterbatasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja manajer sebagai variabel dependen, yang memungkinkan masih banyak faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajer.
2. Penelitian hanya terbatas pada gaya kepemimpinan secara umum, tidak menjelaskan mengenai pengaruh tiap dimensi pada gaya kepemimpinan.

C. Saran

Dengan adanya suatu keterbatasan dalam penelitian yang disertai dengan kesimpulan, maka peneliti akan memberikan saran untuk menjadi bahan pertimbangan buat peneliti selanjutnya sehingga dapat menjadi bahan referensi, sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, seperti budaya organisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dll atau menggunakan variabel lain sebagai variabel moderating atau intervening. Hal ini dikarenakan masih terdapat banyak sekali variabel yang dapat dikaitkan dengan penelitian ini.
2. Diharapkan dapat memasukkan variabel gaya kepemimpinan lain sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja misalnya gaya kepemimpinan otoriter atau demokratis.