

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diperoleh simpulan bahwa:

1. Desain pekerjaan (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan. Hal ini dapat dibuktikan secara statistik melalui uji F (simultan) dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,933 > 2,682$) yang berarti bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional secara bersamaan terhadap motivasi kerja.
2. Uji T (parsial) untuk variabel desain pekerjaan (X_1) diperoleh t_{hitung} (5,609) $> t_{tabel}$ (1,980) dan nilai signifikansi desain pekerjaan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{o1} tidak didukung dan H_{a1} didukung sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa desain pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Gaya kepemimpinan transaksional (X_2) diperoleh t_{hitung} (5,989) $> t_{tabel}$ (1,980) dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan transaksional (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{o2} tidak

didukung dan H_{a2} didukung sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_3) dengan $t_{hitung} (3,452) > t_{tabel} (1,980)$ dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional (X_3) sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_{o3} tidak didukung dan H_{a3} didukung sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan desain pekerjaan yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator pentingnya tugas dengan total poin sebesar 490, dan pernyataan dengan nilai terendah yaitu indikator otonomi dengan total poin sebesar 429. Untuk pernyataan gaya kepemimpinan transaksional yang paling kuat berasal dari indikator imbalan kontigen dengan total poin 480, dan pernyataan yang paling lemah berasal dari indikator *Laissez-Faire* dengan total poin sebesar 433. Sedangkan pernyataan gaya kepemimpinan transformasional yang paling kuat berasal dari indikator motivasi yang inspiratif dengan total poin sebesar 477, dan pernyataan yang paling lemah berasal dari indikator pertimbangan individual dengan total poin sebesar 435. Pernyataan tentang motivasi kerja yang memiliki nilai paling tinggi berasal dari indikator kebutuhan fisiologis dengan total poin sebesar 497, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai paling rendah berasal dari indikator kebutuhan keamanan dan keselamatan dengan total poin sebesar 428.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja yang ada di PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan sudah tergolong baik namun belum maksimal. Masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan guna memaksimalkan potensi yang ada di PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan. Hal-hal yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Mengembangkan otonomi. Perusahaan diharapkan membiarkan karyawan untuk mempunyai kebebasan dalam menjadwalkan suatu pekerjaan yang dibebankan, sehingga karyawan dapat dengan baik menyelesaikannya.
2. Meningkatkan *Laissez-Faire*. Pemimpin diharapkan untuk tanggap atas masalah atau permintaan penting dari karyawan, sehingga memudahkan karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
3. Meningkatkan pertimbangan individual. Pemimpin diharapkan agar dapat meluangkan waktu untuk mengajari dan melatih karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk selalu melakukan proses belajar terus menerus.
4. Meningkatkan kebutuhan keamanan. Perusahaan harus memperhatikan dengan baik jaminan yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga, sehingga hal ini dapat memacu semangat karyawan dalam berprestasi di perusahaan.