BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap keotokrasian gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, karena semangat kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh pengharapan yang ada pada diri karyawan, sehingga cenderung mengabaikan konflik-konflik yang ada dalam pekerjaan.

B. Saran-saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Perusahaan :

Diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik yang ada pada diri karyawan. Misalnya seperti gaji atau imbalan yang memadai, kondisi kerja yang menyenangkan, faktor sosial dan adanya jaminan sosial. Apabila kondisi tersebut kurang diperhatikan akan menyebabkan ketidak puasan diantara karyawan, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut diatas dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor ekstrinsik juga perlu diperhatikan, karena apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Perpustakaan Unika

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dalam melakukan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan semangat kerja harus dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat ditemukan di lapangan perusahaan, disamping faktor dari dalam diri individu tiap karyawan, karena data di lapangan dapat dijadikan suatu tambahan atau penambahan data sekiranya data yang kita perlukan kurang lengkap.

Perpustakaan Unika