

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Distribusi Pelayanan dan Jaringan Malang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja karyawan serta motivasi kerja karyawan bisa dikatakan dalam posisi yang baik. Pemimpin dan karyawan saling menghormati dan menghargai dengan tugasnya masing-masing.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi berpengaruh positif signifikan secara simultan (Bersama-sama) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN(Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang.
3. Variabel gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN(Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang. Variabel gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN(Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT.

PLN(Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang. Variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN(Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang. Berdasarkan hasil uji parsial maka diperoleh variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN(Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang adalah variabel gaya kepemimpinan direkrif. Menjadi variabel dominan karena gaya kepemimpinan direktif di PT. PLN(Persero) selalu memberi pengarahan yang jelas dalam setiap aktivitas karyawan di perusahaan, gaya kepemimpinan ini juga cenderung melatih kedisiplinan karyawan agar dapat mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka peneliti merekomendasikan saran-saran kepada PT.PLN (Persero) Area Distribusi Jaringan dan Pelayanan Malang dan penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang akan diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menurut penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan jarang atau kurang mendapatkan pengarahan berupa seminar yang berhubungan dengan ketenagakerjaan untuk seluruh karyawan, oleh karena itu pemimpin yang menduduki posisi struktural diharapkan tidak hanya memberi penjelasan tentang pekerjaan kepada bawahannya namun juga dapat mempunyai peran sebagai mentor yang akan bertanggung jawab terhadap pengembangan diri karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan *coaching, mentoring,*

dan counseling yang dibuat secara berkala untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk membuat penelitian yang selanjutnya dengan ditambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh juga terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel itu bisa meliputi insentif atau mungkin mengangkat gaya kepemimpinan yang lain yang akan mempengaruhi besarnya motivasi kerja karyawan juga seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka.

