

## RINGKASAN

**Elzi Syaiyid (NIM 105030209111001), 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers), Di bawah bimbingan **Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, Muhammad Faisal Riza, S.Sos, M.Si.**

Penelitian ini bertujuan: (1) menjelaskan pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, (2) menjelaskan pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, (3) menjelaskan variabel mana diantara Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan Radar Malang PT. Intermedia Pers. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research*, alat pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan sampel sebanyak 32 karyawan dan daftar wawancara yang ditujukan kepada pimpinan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda dengan bantuan *software SPSS v 16 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan Direktif ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Suportif ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan yang ditunjukkan dengan  $F_{hitung}$  44,727, nilai *signifikan* sebesar 0,000. Penelitian ini juga menghasilkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tetap yang dibuktikan dengan untuk variabel gaya kepemimpinan direktif ( $X_1$ ) memiliki hasil  $t$  sebesar 2,259 dengan *signifikan* sebesar 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Untuk variabel gaya kepemimpinan suportif ( $X_2$ ) memiliki hasil  $t$  sebesar 3,912 dengan *signifikan* sebesar 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) memiliki hasil  $t$  sebesar 3,200 dengan *signifikan* sebesar 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan untuk variabel bebas yang paling dominan diantara variabel bebas lainnya terhadap variabel tetap adalah variabel gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_2$ ) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,480 sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan partisipatif masing-masing memiliki koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,203 dan koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,372. hasil perhitungan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,809. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap  $Y$ , adalah sebesar 80,9 %, sedangkan 19,1 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Saran yang dapat penulis sampaikan adalah Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Peneliti lain meneliti variabel selain gaya kepemimpinan seperti variabel kompensasi, variabel program kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel lingkungan kerja, mengingat masih ada nilai sisa yaitu *standard error* yaitu sebesar 19,1% yang berarti masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pemimpin harus mempertahankan aspek-aspek yang telah dianggap baik oleh karyawannya seperti gaji yang sesuai dengan jabatan, perasaan aman jika bekerja di perusahaan bersangkutan, hubungan baik dengan rekan kerja, mendapatkan insentif sesuai prestasi dan hubungan antara atasan dan bawahan menyenangkan.

