

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F (Uji Simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan). Di dalam tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas $n_1 = 3$ dan $n_2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,947. Jika nilai F_{hitung} pada tabel 13 dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($44,727 > 2,947$). Selain itu, pada tabel 24 juga didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Dapat dilihat bahwa nilai *signifikan* kurang dari $\alpha = 0,050$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak (simultan) antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Direktif), X_2 (Gaya Kepemimpinan Suportif) dan X_3 (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan). Atau dengan kata lain, variabel Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Untuk hasil analisis secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1), variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) memiliki kekuatan yang signifikan terhadap

variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang mana ditunjukkan oleh hasil uji t (uji parsial). Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,259, Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 3,912 dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 3,200 yang mana nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($t_{hitung} > 2,084$) dan juga *signifikan* lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1), variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Perbandingan ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,203, variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,480 dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,372. Maka, yang paling dominan disini adalah variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,480.

B. Saran

Dari hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Variabel tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan suportif yang mana karyawan lebih termotivasi jika pemimpin mampu menarik minat karyawannya, pemimpin telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keinginan. Hanya saja perlu ada perhatian yang lebih pada item pimpinan mengembangkan sifat bersahabat kepada karyawannya, pemimpin memberikan kesempatan menyampaikan keluhan kepada karyawannya dan pemimpin memberikan perhatian dalam menyelesaikan konflik karyawan guna peningkatan motivasi kerja karyawan.
2. 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 of the estimate* yang berarti masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. 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. Pemimpin juga harus meningkatkan beberapa aspek seperti karyawan diberi kepercayaan oleh atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan pemberian kesempatan karyawan menggunakan keterampilan/bakat agar mereka merasa berguna dan dihargai oleh pemimpin.