

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) secara simultan karena  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  (13,849 > 2,49) dengan sig.F 0,000.
2. Gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) secara parsial dimana semua  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dan nilai sig.t > sig.α. Gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan yang lain yaitu sebesar 2,504. Pada gaya kepemimpinan suportif, pimpinan bersikap ramah kepada bawahannya, bawahan diberikan kesempatan menyampaikan keluhan dan bila terjadi konflik, pimpinan bersedia memberikan perhatian dalam penyelesaian masalah yang ada. Gaya kepemimpinan Suportif memiliki koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan

partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu sebesar 0,480.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang coba diberikan bagi *Strategic Bussines Unit* PT. Surabaya *Industrial Estate* Rungkut (Persero) dan diharapkan dapat berguna adalah sebagai berikut:

1. Adjusted R Square pada penelitian gaya kepemimpinan yang menggunakan teori *path-goal* terhadap motivasi kerja yang menggunakan teori ERG sebesar 0,353 atau 35,3% dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, untuk itu disarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja seperti karakteristik biografis, persepsi karyawan tentang dirinya sendiri, jenis dan sifat pekerjaan.
2. Pelaksanaan gaya kepemimpinan suportif perlu diperhatikan mengingat kepemimpinan suportif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Serta komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang perlu ditingkat demi kelancaran operasional perusahaan. Sikap ramah pimpinan kepada bawahan dan kepedulian pimpinan terhadap konflik yang terjadi pada bawahannya sebaiknya tetap dipertahankan bahkan ada baiknya untuk ditingkatkan karena sikap seperti itulah yang diharapkan bawahan karena dengan terjalinnya kedekatan antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan akan lebih mudah untuk mengetahui kesulitan-kesulitan atau keluhan-keluhan apa yang dirasakan bawahannya.