

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa tingkat gaya kepemimpinan pada responden pada responden penelitian diketahui bahwa karyawan yang memiliki perspektif mengenai tingkat gaya kepemimpinan rendah sebesar 0% atau tidak ada responden pada kategori ini, kategori sedang sebesar 93,4% atau sebanyak 28 subjek, sedangkan kategori tinggi sebesar 6.6% atau sebanyak 2 subjek. Indikator partisipasi memberi sumbangsih tertinggi yang berperan dalam pembentuk gaya kepemimpinan pada responden sebesar 37%, indikator delegasi memberikan sumbangsih sebesar 22,5%, indikator gaya kepemimpinan instruksi sebesar 22,4% dan indikator paling rendah ialah indikator konsultasi memberi sumbangsih besar 18,1%
2. Tingkat motivasi kerja pada responden penelitian diketahui bahwa tingkat motivasi kerja paling rendah sebesar 0% atau tidak ada responden pada kategori ini, kategori sedang sebesar 86,7% atau sebanyak 26 subjek, dan kategori tinggi 13,3% atau 4 subjek. Indikator dalam motivasi kerja ialah aspek kebutuhan fisik 20,4%, kebutuhan keamanan 20,3%, kebutuhan sosial 20,6%, kebutuhan penghargaan 19,3% dan kebutuhan aktualisasi diri 19,4%

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani menunjukkan peran positif di mana uji korelasi memiliki nilai  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima. Adapun peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 67,9%, dan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Sehubungan telah dilakukannya penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani, maka sekiranya dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dan dijadikan sebagai bahwa evaluasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani menjadi lebih baik lagi
2. Bagi pemimpin agar dapat selalu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta selalu memperhatikan sebaiknya dalam gaya konsultasi yang akan memberikan dampak positif lebih terhadap motivasi kerja karyawan
3. Bagi karyawan agar selalu kiranya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi motivasi kerja

4. Bagi penelitian selanjutnya, mengingat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, peneliti berharap bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian sejenis dengan tempat dan karakteristik yang berbeda serta pengelolaan waktu yang lebih baik.