

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien determinasi 36,2% yang berarti bahwa sebesar 36,2% Motivasi Kerja Pegawai pada Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang baik.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 5,979 yang nilainya lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,998. pengaruh dari variabel lain terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 63,8%.
3. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif semakin baik maka Motivasi Kerja Pegawai juga akan semakin tinggi.
4. Berdasarkan analisis jawaban responden ditemukan bahwa tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Partisipatif berada pada kategori yang baik dan untuk jawaban responden mengenai Motivasi Kerja Pegawai juga berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan

bahwa Motivasi Kerja Pegawai yang baik di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan entitas publik dengan baik pula.

5.2 Saran

Berdasarkan Hasil penelitian ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang baik, maka baik pula Motivasi Kerja Pegawai. Untuk Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Provinsi Gorontalo gaya kepemimpinan dari pimpinannya telah diterapkan dengan baik dibuktikan dengan jawaban responden dan juga hasil regresi, namun hal tersebut masih perlu ditingkatkan karena dalam Motivasi Kerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif ada beberapa pernyataan yang perlu dievaluasi. Sehingga saran dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian kesempatan kepada pegawai dalam menyatakan perasaan ataupun sesuatu yang dirasakan mengenai cara maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Hal ini penting bagi pimpinan untuk dijadikan dasar dalam hal koreksi atas kesalahan cara dalam memimpin.
2. Pemberian kesempatan berkomunikasi diluar jam dinas. Hal ini sangat penting karena menyangkut koordinasi yang intensif antara bawahan dan pimpinan.

3. Merumuskan tujuan bersama dengan para pegawai ataupun Pemberian wewenang kepada bawahan yang berprestasi. Hal ini sangat penting karena dengan melibatkan pegawai maka pegawai akan merasa termotivasi untuk menunjukkan kemampuannya dalam memberikan masukan ataupun saran kepada pimpinan.
4. Pemberian Bonus atas prestasi dari pegawai. Dengan adanya bonus atas prestasi yang dicapai dapat membuat pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan.
5. Fasilitas ruangan memuaskan dan bebas digunakan, hal ini dimaksudkan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah sehingga hasilnya maksimal dan sesuai harapan dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun. 1993. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran
- Aliwu, Novita. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo*. Gorontalo:Skripsi.
- Azwar, S. 2001. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Budiyono, Haris Amirullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dwijowijoto, R. N. 2003. *Public Policy*. Jakarta: Efek Media Komputindo
- Gunadi, Erik Prasetya. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Persepsi Karyawan Pada PT. Agronesia Bandung. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatma.
- Gustiansyah, Raika. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Skripsi*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Hadi, Sutrisno. 1986. "*Metodologi Research 1*". Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haswin, Akmaludin. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene. *Skripsi*. Universitas Hassanudin.
- Hill, Tosi., Carroll, SJ, 1997. *Organisational Theory and Management : A Macro. Approach*, John Willey and Sons Inc, New York.
- Husain, Walidun. 2011. *Participative Leadership*. Cetakan I. Bandung: MQS Publishing, 2011.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Narimawati, Umi. 2007. "*Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Agung Media
- Nasution, M.N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Nurdin, Asrul. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gorontalo*. Gorontalo: Skripsi.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*". Jakarta : Gramedia.
- Sogiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*". Bandung. Alfabeta
- Sule Trisnawati Ernie Dan Saefullah Kurniawan. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Ke-2. Jakarta: Prenada Media.
- Surachmad, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung; Tarsito.
- Umar, Husein. 2003. *Bussiness An Introduction*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuki, Gary A. 1989. *Leadership An Organization*. 2Rd Edition. Prentice Hall International Inc.