

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan bahasanya yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Teori - teori yang menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang telah dikemukakan terlebih dahulu menurut para ahli telah diperkuat keberadaannya dengan dukungan empiris mengenai pengaruh antara variabel – variabel tersebut. Berikut adalah implikasi teoritis dari penelitian ini :

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor PT PLN persero unit induk wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti,

dimana teori menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bawah keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan gaya kepemimpinan yang bersikap dan bertindak seseorang pemimpin yang bersangkutan(Sutrisno,2009;222).gaya kepemimpinan adalah pola atau perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi kegiatan kelompok serta bisa memahami masing-masing bawahannya baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian saya didukung oleh teori (sutrisno,2009;222) perilaku berlandaskan pemikiran bawah kegagalan dan keberhasilan pemimpin ditentukan gaya kepemimpinan yang bersikap dan bertindak seseorang pemimpin. Hasil penelitian saya juga sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu dari Badiyus Nduru (2017).

Menurut Sudimin( 2003:24) loyalitas karyawan berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih bertugas sebagai karyawan.

Hasil penelitian saya didukung oleh (Sudimin 2003:24) kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan,keterampilan pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi.Hasil penelitian saya juga sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu dari Badiyus Nduru (2017).

### **5.3 Implikasi Terapan**

#### **1. Bagi kantor PT PLN (persero) unit induk wilayah NTT**

Berdasarkan hasil penelitian dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

- a. Dengan demikian gaya Kepemimpinan pada PT PLN UIW NTT pemimpin selalu mendegasikan tugas tanggung jawabnya dalam bekerja dalam hal ini sebaiknya pemimpin di pt pln (persero) unit induk wilayah ntt selalu bertanggung jawab dengan baik dalam bekerja.
- b. Dengan demikian Loyalitas Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan karyawan yang lain, kurang loyallitas karyawan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
- c. Dengan demikian Kinerja Karyawan pada PT PLN persero unit induk wilayah NTT, kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebaiknya harus melalukan evaluasi kinerja secara terjadwal dalam upaya meningkatnya kinerja karyawan.