

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan diatas maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial tipe kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.
2. Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi Teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Diketahui tipe kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

Menurut Robbins dan coulter (2013:235), tipe kepemimpinan demokratis pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan, Tipe kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diukur melalui keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar kritik, saran dari bawahan serta melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Hasil teori ini didukung oleh penelitian Mujiatun (2015:320) menunjukkan tipe kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mardiana (2016:330) menunjukkan Tipe kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian saya sejalan dengan dengan penelitian Mujiatun (2015:320) dan Mardiana (2016:330)

2. Diketahui karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

Menurut Gunastri (2013:425) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Penudju(2014:219) mendefinisikan karakteristik pekerjaan yaitu menunjukkan seberapa besar kualitas kerja yang dikerjakan karyawan pada pekerjaannya.dan seberapa tugas yang harus dirampungkan oleh karyawanya.

Hasil teori ini didukung oleh Rendra Purnama (2014:411) menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti keragaman ketrampilan,identitas tugas,signifikan tugas,otonomi. Penelitian saya sejalan dengan penelitian rendra purnama (2014:411).

5.3 Implikasi Terapan

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang dikiranya dapat membantu PT.PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Dengan diketahui Tipe kepemimpinan demokratis (X1) PT.PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT. Berada pada kategori baik dan terlihat bahwa semua indikator tipe kepemimpinan demokratis mendapatkan respon yang baik maka hal ini pemimpin perlu di pertahankan bahkan ditingkatkan kepemimpinan demokratis yang baik maka tentu karyawan nyaman dalam bekerja .sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan diketahui Karakteristik pekerjaan pada PT.PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT. Dalam kategori baik.dan terlihat bahwa setiap indikator mendapatkan respon yang baik. Maka hal ini perlu di perthankan bahkan ditingkatkan. Pemimpin juga harus memberikan masukan kepada setiap karyawan supaya karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya, agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis, sehingga dapat mengetahui faktot-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.