

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai hasil penyebaran kuesioner atau angket yang disebarakan kepada 80 responden pada bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur, setelah pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di PT. Tirta Investama Jakarta Timur. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
- 2) Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di PT. Tirta Investama Jakarta Timur. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
- 3) Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Tirta Investama Jakarta Timur. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terbukti. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang dapat digunakan bagi pihak PT. Tirta Investama Jakarta Timur dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan

dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk Gaya Kepemimpinan dalam hasil kuesioner dimensi partisipatif pada pernyataan nomor 6 merupakan skor yang paling rendah, sehingga saran penulis adalah pemimpin perusahaan harus meningkatkan perhatiannya terhadap konflik-konflik yang ada di perusahaan dan para pegawainya pun diminta untuk meningkatkan respon terhadap konflik-konflik yang ada di perusahaan, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.
- b. Untuk Motivasi Kerja dalam hasil kuesioner dimensi sosial pada pernyataan nomor 6 merupakan skor yang paling rendah, sehingga saran penulis adalah untuk meningkatkan dukungan sesama karyawan pada bagian Head Office di PT. Tirta Investama agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.
- c. Untuk Kinerja Pegawai dalam hasil kuesioner dimensi Kehadiran dan ketepatan waktu pada pernyataan nomor 4 merupakan skor yang paling rendah, sehingga saran penulis adalah untuk para pegawai dan pemimpin PT. Tirta Investama taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan agar perusahaan ini berjalan dengan lancar.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian head office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur.