

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah jabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan di PT. Bank “X” di Jakarta, yaitu 25,7% sedangkan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 33,391 + 0,390 X_1 + 0,302 X_2$. Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan bahwa, apabila gaya kepemimpinan transformasional (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,390 pada konstanta sebesar 33,391. Sementara itu, apabila motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,302 pada konstanta 33,391.

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada karyawan PT. Bank “X” di Jakarta. Kinerja Karyawan ditentukan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 17,2% dan sisanya 82,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 59,52 + 0,43 X_1$. Koefisien X_1 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya pimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT. Bank “X” di Jakarta. Motivasi Kerja sebesar 11,7% dan sisanya 88,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi $\hat{Y} = 67,17 + 0,35 X_2$. Koefisien X_2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja pada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank “X” di Jakarta. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebesar 25,7%, sedangkan sisanya 74,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 33,391 + 0,390 X_1 + 0,302 X_2$. Koefisien X_1 dan X_2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank “X” di Jakarta. Oleh karena itu, telah terbukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik pimpinan yang menggunakan gaya transformasional maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja bisa berasal dari luar ataupun dari dalam diri sendiri. Misalnya gaji (faktor luar) karyawan sesuai dengan harapan dan sesuai kemampuan yang dimiliki, maka motivasi kerja karyawan tersebut akan meningkat atau menjadi baik. Semisal dari faktor dalam diri sendiri, yaitu kecocokan pada pekerjaan. Karyawan tersebut akan merasa senang atau menikmati pekerjaan tersebut, sebaliknya jika tidak sesuai karyawan tersebut akan cepat menjadi jenuh dan bosan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan terlihat dari indikator kualitas yang terbesar, yaitu sebesar 25,72%. Berikutnya, indikator disiplin waktu, yaitu sebesar 25,03%. Berikutnya, indikator kuantitas, yaitu sebesar 24,51%. Lalu, indikator komunikasi, yaitu sebesar 24,75%. Hal ini membuktikan kualitas menjadi faktor utama dalam mengetahui kinerja karyawan baik atau tidaknya. Berikutnya variabel gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari indikator pengaruh ideal yang terbesar, yaitu 25,15%. Berikutnya, indikator motivasi inspirasi, yaitu sebesar 24,93%. Lalu, indikator simulasi intelektual, yaitu sebesar 24,94%. Berikutnya, indikator perhatian individu, yaitu sebesar 24,99%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh ideal dari pimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya variabel motivasi kerja terlihat dari indikator terbesar, yaitu indikator faktor intrinsik dengan sub indikator sebesar 17,03%%. Lalu, faktor ekstrinsik, dengan sub indikator gaji yaitu sebesar 16,73%. Hal ini membuktikan bahwa faktor instrinsik menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, antara lain :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan yang menggunakan gaya transformasional harus lebih banyak memberikan motivasi dan ide-ide kreatif kepada karyawannya agar meningkatkan semangat dan kemampuan karyawan, karena mengacu dalam penelitian indikator motivasi inspirasi adalah indikator terendah.
2. Dalam bagian motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan tentang tanggung jawab, pimpinan harus lebih memberikan kepercayaan dan motivasi yang mengunggah semangat agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini mengacu pada penelitian yang mengungkapkan bahwa dalam diri karyawan dengan sub indikator tanggung jawab adalah yang terendah.