

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Umum Damri, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja nilai $t_{hitung} 6.428 > t_{tabel} 1,671$. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} 6.428 > t_{tabel} 1,671$ artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Kinerja sangatlah penting untuk dilakukan oleh berbagai perusahaan yang menginginkan peningkatan yang baik didalam perusahaannya baik dari segi kemanusiannya maupun dari segi bidang-bidang tertentu didalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah penentuan sasaran yang jelas dan tearah. Didalamnya terdapat dukungan, bimbingan, dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Indikator terendah dalam penelitian ini adalah Motivasi Inspiratif. Hal ini dapat terjadi karena dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin kurang mengoptimalkan dalam partisipasi karyawan terhadap gagasan yang ingin disampaikan dan visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang kurang jelas dan kurang transparan. Hal tersebut akan berpengaruh negatif pada kinerja.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mendapatkan motivasi kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mencapai tujuan.

Perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja dari para karyawan. Dengan adanya motivasi kerja atas faktor intrinsik dan ekstrinsik para karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan kinerja para karyawan. Dengan kinerja yang kuat dan dapat bekerja dengan baik maka karyawan tersebut akan lebih giat dan semangat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan khususnya untuk kecocokan pada pekerjaan perusahaan dapat memfasilitasi kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Sama halnya dengan diberikannya pelatihan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan

faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan adanya kerja sama yang baik dapat menciptakan kecocokan pada pekerjaan karyawan pada perusahaan menjadi lebih baik sehingga bisa membuat semangat karyawan menjadi lebih tinggi sehingga meningkatkan kinerja.

2. Pemimpin dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Seharusnya pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional khususnya pengaruh yang ideal (atribut yang ideal) pemimpin yang mampu memotivasi pengikut untuk secara lebih dari yang ada sekarang mewujudkan minat pribadinya secara segera (transcend their own immediate self interest) guna bersama-sama menerjemahkan misi dan visi organisasinya dan mampu mengubah energy sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan.
3. Dari hasil penelitian, sebaiknya pimpinan mampu mentransformasi perubahan tersebut dalam organisasi dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif,

serta membangun team work yang solid dan menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.

4. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan menggali terus segala faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel kinerja, faktor yang berkaitan tidak hanya pada satu variabel saja melainkan dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi hasil penelitian ini.