

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Medan”, Penulis menarik kesimpulan dan jawaban rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

##### 1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam perusahaan

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki grand mean score 2,4. Variabel gaya kepemimpinan transformasional yang dibagi menjadi 5 dimensi yaitu *inspirational motivation*, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Hasil rata-rata dari rekapitulasi tanggapan responden untuk dimensi *inspirational motivation* yaitu sebesar 2.384, dimensi *idealized influence* sebesar 2.461, dimensi *intellectual stimulation* sebesar 2.271, dimensi *individualized consideration* sebesar 2.483. Rata-rata tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori buruk, sehingga dapat dikatakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada BNI Cabang Medan masih buruk.

##### 2. Kinerja Karyawan dalam perusahaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan di BNI Cabang Medan ini tergolong buruk karena memiliki nilai grand mean score sebesar 2.43. Hasil rata-rata dari rekapitulasi data untuk dimensi kuantitas sebesar 2.403, dimensi kualitas sebesar 2.451, dimensi tanggung jawab sebesar 2.490, dimensi kerja sama sebesar 2.5, dan dimensi inisiatif sebesar 2.381. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kelima dimensi dari variabel kinerja karyawan memiliki hasil rata-rata yang tergolong kategori buruk. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis, diketahui bahwa memang sudah ada

beberapa karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dilihat dari sisi kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif, tetapi berdasarkan data, masih lebih banyak karyawan yang belum dapat menghasilkan tingkat kinerja sesuai yang diharapkan atau ditargetkan perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa 2 dari 4 dimensi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu *inspirational motivation*, dan *idealized influence*. Sehingga dengan dilakukan peningkatan dalam penerapan kedua dimensi ini, maka akan terjadi juga peningkatan pada kinerja karyawan. Sementara itu, untuk dimensi *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* didapatkan bahwa dimensi ini tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 88.2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, penulis memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan, sebagai berikut :

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, 2 dimensi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu *inspirational motivation* dan *idealized influence*. Namun menurut hasil penelitian, penerapan dari kedua dimensi ini masih berada pada kategori buruk yaitu pada skor rata-rata 2.384 dan 2.461. Sehingga, penulis menyarankan kepada perusahaan khususnya pihak pimpinan untuk lebih memperhatikan terkait 2 dimensi tersebut. Pemimpin perlu memperbaiki pola komunikasi dengan karyawannya agar karyawan dapat betul-betul mengerti

pekerjaannya dan termotivasi untuk dapat memaksimalkan potensinya agar dapat mencapai target kinerja yang berdampak pula pada target perusahaan. Pemimpin perlu diperbaiki dalam keterampilan komunikasi mereka untuk lebih efektif dalam menyampaikan visi, memotivasi, dan membimbing karyawan. Ini bisa meliputi pelatihan dalam presentasi publik, komunikasi interpersonal, dan keterampilan mendengarkan. Komunikasi yang baik juga membuat karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, pemimpin perlu beradaptasi dengan pola gaya kepemimpinan transformasional, tidak lagi bersifat otoriter dan lebih terbuka pada pendapat atau ide yang diberikan karyawan. Pemimpin dapat memperbaiki strategi pemberdayaan karyawan, seperti memberikan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan, memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan pribadi, dan mendukung kreativitas dalam penyelesaian masalah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., (2021). *Armstrong's handbook of strategic human resource management: Improve business performance through strategic people management* (Seventh Edition). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Stephen Taylor (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th edition). KoganPage.
- Bajpai, N. (2018). *Business research methods* (Second edition). Pearson.
- CNBC Indonesia, M. M. (2023, July 9). *Persaingan Bank Kian Panas, Agar Menang Harus Lakukan Ini!* CNBC Indonesia.  
<https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20230707150441-74-452317/persaingan-bank-kian-panas-agar-menang-harus-lakukan-ini>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (Sixteenth Edition). Pearson.
- George, J. M., & Gareth R. Jones (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed). Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Ghozali Edisi 9 PDF / PDF*. Scribd.  
<https://www.scribd.com/document/644946086/Ghozali-Edisi-9-pdf>
- Hainidar, R. S. Z. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok*.  
<https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/repository.unpar.ac.id/handle/123456789/15363>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 7). PT RajaGrafindo Persada.
- Kinicki, A. (2020). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: PRACTICAL, PROBLEM-SOLVING*

*APPROACH* (3rd ed.). McGraw Hill.

Liputan6.com. (2023, January 26). *Persaingan Makin Ketat, Bank Diminta Percepat Transformasi*. liputan6.com.  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5190194/persaingan-makin-ketat-bank-diminta-percepat-transformasi>

Mathis, R. L., & John H. Jackson (2011). *Human resource management* (13th ed). Thomson/South-western.

Mediatama, G. (2022, December 22). *BNI akan Tranformasikan 210 Kantor Jadi Lebih Digital Tahun 2023*. kontan.co.id. <https://keuangan.kontan.co.id/news/bni-akan-tranformasikan-210-kantor-jadi-lebih-digital-tahun-2023>

Mondy, R. W., & Joseph J. Martocchio (2016). *Human resource management* (Fourteenth edition, global edition). Pearson.

Noe, R. A., John Hollenbeck, Barry A. Gerhart & Patrick M. Wright (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12e, international student edition ed.). McGraw-Hill.

Ohemeng, F. L. K. (2018, September 1). *The relationship between leadership style and employee performance: An exploratory study of the Ghanaian public service—ProQuest*.  
<https://www.proquest.com/docview/2122417803/1A4742E5182448D2PQ/2?accountid=31495>

Pawirosumarto, S., Purwanto K. Sarjana & Muzaffar Muchtar (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>

Robbins, S. P., & Timothy A. Judge (2022). *Essentials of organizational behavior* (Fifteenth

edition, global edition). Pearson.

Sekaran, U., & Roger Bougie, (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (Seventh edition). John Wiley & Sons.

Zulfitrianti, Z. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement*

*Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).*

<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/10423>