

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasar pada hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh terkait variabel *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird, Tbk. Pada variabel *Transformational Leadership* mempunyai keberpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird, Tbk. Hal tersebut sesuai dengan data bahwa kualitas *transformational leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena *transformational leadership* yang berkualitas akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan, yang tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perolehan hasil penganalisisan *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan taraf signifikansi variabel *Transformational Leadership* berada pada $t_{hitung} 3.885 > t_{tabel} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,429 yang membuktikan jika arah hubungan variabel *Transformational Leadership* dengan Kinerja adalah positif. Kemudian, nilai signifikansi *Transformational Leadership* sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil ini membuktikan jika Hipotesis (H1) dapat diterima yaitu *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Kemudian, pada variabel Motivasi Kerja memberi pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird, Tbk. Hal tersebut sesuai dengan kondisi terpenuhinya motivasi kerja yang menciptakan rasa senang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kondisi tersebut tentu menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perolehan hasil penganalisisan *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan taraf signifikansi jika variabel Motivasi Kerja terletak pada $t_{hitung} 2.709 > t_{tabel} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,251 yang membuktikan adanya hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja. Kemudian, nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar $0,003 < 0,050$. Hasil ini

menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) dapat diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Selanjutnya, pada variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird, Tbk. Hal tersebut sesuai dengan data bahwa karyawan yang menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi menunjukkan komitmennya dengan berpartisipasi aktif dalam mengatasi masalah - masalah organisasi di luar tanggung jawab rutin mereka. Hal ini memungkinkan mereka memberikan usaha ekstra untuk mendukung kesuksesan organisasi. Selain itu, perolehan hasil penganalisisan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan taraf signifikansi bahwa variabel Komitmen Organisasi berada pada $t_{hitung} 2.150 > t_{tabel} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,264 yang membuktikan adanya hubungan positif pada variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja. Kemudian, nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar $0,016 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) dapat diterima yaitu Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif atas Kinerja.

Lalu, pada variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan atas Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada PT Blue Bird, Tbk. Hal ini sesuai dengan data bahwa *Transformational Leadership* menciptakan ikatan antara atasan dengan karyawan sehingga *Transformational Leadership* dapat membentuk komitmen organisasi karyawan dengan tempat mereka bekerja, hal tersebut akan membuat karyawan menjadi loyal dan menjadikan perusahaan sebagai prioritas hingga tercipta peningkatan kinerja pada karyawan. Selain itu, perolehan hasil penganalisisan *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan taraf signifikansi bahwa variabel *Transformational Leadership* berada pada $t_{hitung} 9.855 > t_{tabel} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,195 yang membuktikan adanya hubungan positif pada variabel *Transformational Leadership* dengan Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi. Kemudian, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil ini mengunjukkan bahwa Hipotesis (H4) dapat diterima yaitu *Transformational*

Leadership mempunyai pengaruh positif atas Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi.

Terakhir, pada variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan atas Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada PT Blue Bird, Tbk. Hal ini sesuai dengan kondisi terpenuhinya motivasi kerja, membuat pegawai menjadi senang menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi kerja dapat membentuk komitmen organisasi karyawan dengan tempat mereka bekerja. Hal tersebut akan membuat karyawan menjadi loyal dan menjadikan perusahaan sebagai prioritas yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perolehan hasil penganalisisan *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan taraf signifikansi bahwa variabel Motivasi Kerja berada pada $t_{hitung} 2.965 > t_{tabel} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,062 yang membuktikan adanya hubungan positif pada variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi. Kemudian, nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,050$. Hasil ini membuktikan jika Hipotesis (H5) dapat diterima yaitu Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentu adanya keterbatasan saat menyusunnya. Keterbatasannya diantaranya :

- a. Adanya perbedaan pemahaman responden saat mengisi butir pernyataan kuesioner penelitian. Namun untuk mengatasinya, banyak karyawan yang melakukan konfirmasi ulang untuk menanyakan butir pernyataan yang kurang dipahaminya melalui kontak langsung.
- b. Dalam pengisian kuesioner membutuhkan beberapa hari untuk mendapatkan jumlah yang diinginkan karena banyaknya karyawan yang memiliki waktu luang yang berbeda – beda untuk mengisi kuesioner ini. Namun, untuk mengatasinya, peneliti dibantu oleh HR Manajer untuk mengingatkan kepada para karyawan agar mengisi kuesioner penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil simpulan mengenai variabel *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird, Tbk, sehingga peneliti bisa memberikan saran – saran untuk pihak tertentu yang terlibat di dalam penelitian ini. Berikut saran – saran pada penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada variabel Kinerja nilai indeks terbesar sebesar 83,7% yaitu pada pernyataan “Saya berusaha untuk terus memperbaiki pengetahuan terkait dengan pekerjaan saya”, yang berarti bahwa karyawan selalu berusaha untuk memperdalam pengetahuannya terkait dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal tersebut sangat baik apabila terus ditingkatkan oleh karyawan agar penilaian kinerjanya tidak fluktuatif,
2. Pada variabel *Transformational Leadership*, nilai indeks terbesar sebesar 82,4% yaitu pada pernyataan “Atasan saya selalu berbicara optimis tentang masa depan perusahaan”, yang berarti bahwa pemimpin PT Blue Bird, Tbk memiliki keyakinan yang kuat dalam visi jangka panjang dan rencana strategis perusahaan. Ini bisa mencerminkan bahwa beliau yakin perusahaan memiliki potensi untuk tumbuh dan berkembang di masa depan. Hal tersebut sangat baik apabila terus ditingkatkan oleh pemimpin agar perusahaan bisa bersaing dengan kompetitor lainnya.
3. Pada variabel Motivasi Kerja, nilai indeks terbesar sebesar 86,4% yaitu pada pernyataan “Saya ingin meningkatkan performa kinerja saya”, yang berarti bahwa karyawan yang merasa termotivasi memiliki keinginan lebih besar untuk meningkatkan performa kinerjanya dengan mencapai tujuan dan tugas mereka dengan baik. Hal tersebut sangat baik apabila terus ditingkatkan oleh karyawan karena pengelolaan motivasi yang tepat dapat membantu meningkatkan performa kinerja secara efektif.
4. Pada variabel Komitmen Organisasi, nilai indeks terbesar sebesar 86,5% yaitu pada pernyataan “Saya merasa bahwa karyawan harus setia kepada perusahaan”, yang berarti bahwa karyawan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja sehingga timbul rasa setia kepada perusahaan. Hal tersebut sangat baik apabila terus ditingkatkan karena karyawan memberikan kontribusi positif dalam jangka

waktu panjang. Mereka mungkin lebih bersemangat untuk berinovasi, bekerja keras, dan berkomitmen terhadap keberhasilan perusahaan.

5. Saran untuk peneliti berikutnya adalah untuk mengembangkan penelitian dengan memodifikasi variabel tambahan. Tujuannya adalah agar variasi hasil penelitian meningkat, sehingga hubungan antar variabel di luar ruang lingkup penelitian saat ini dapat dipahami. Selain itu, diharapkan peneliti lain menggunakan metode dan alat analisis yang berbeda agar hasil penelitian kian beragam.