BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI, dimana penelitian ini dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh idealisasi, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan peninjau individu menggambarkan kepemimpinan transformasional yang sangat baik. Kepemimpinan transaksional dijelaskan dengan imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif dan manajemen eksepsi pasif menjelaskan kepemimpinan transaksional yang baik. Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative yang dimiliki oleh karyawan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Serta kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama menggambarkan bahwa kinerja karyawan yang sangat tinggi.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya Kepemimpinan transformasional yang ada di PT Perkebunan Nusantara VI belum mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga mengakibatkan karyawan belum bisa memaksimalkan kinerja mereka dengan baik.
3. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya Kepemimpinan transaksional di PT Perkebunan Nusantara VI mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pedoman kerja sebelum melakukan pekerjaan dan memberikan sanksi maupun peringatan kepada karyawan sehingga karyawan akan berhati-hati dan teliti dalam

melakukan pekerjaan. Dengan ketelitian itu maka pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan.

4. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya Komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI baik. Karyawan telah memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya Kepemimpinan transformasional pada PT Perkebunan Nusantara VI mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap loyalitas dan kesetiaan para karyawan, sehingga karyawan merasa Bahagia bekerja di PT Perkebunan Nusantara VI
6. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya Kepemimpinan transaksional di PT Perkebunan Nusantara VI mampu memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa Bahagia dan puas bekerja di PT Perkebunan Nusantara VI dengan adanya pengawasan yang baik dari seorang pemimpin
7. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional.
8. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan pengaruh Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan transaksional.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari aspek kepemimpinan transformasional sebaiknya pemimpin kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI lebih sering melakukan pelatihan terhadap bawahnya sehingga kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan terasah sesuai minat dan kreatifitas yang dimiliki. Dengan begitu pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan akan maksimal dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi karyawan diharapkan untuk mengeluarkan segala kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Dari aspek kepemimpinan transaksional sebaiknya pemimpin memberikan imbalan atau *reward* yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan serta mengganti usaha-usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Dengan dilakukannya hal tersebut harapannya karyawan memiliki semangat yang lebih dalam bekerja, karena sikap kepemimpinan ini membuat karyawan mempunyai rasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Dengan begitu karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat mendorong kinerja menjadi maksimal.
3. Dari aspek komitmen organisasi sebaiknya dilakukan pendekatan emosional terhadap karyawan untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan bertahan atau berkomitmen di dalam pekerjaannya. Serta memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik itu kesejahteraan fisik yang meliputi tempat kerja yang nyaman, peralatan penunjang pekerjaan karyawan, serta penghargaan yang sesuai dan layak. Dan kesejahteraan psikologis yang meliputi dukungan dari pimpinan, pelatihan dan promosi jabatan. Supaya karyawan nyaman dan sejahtera bekerja di perusahaan.
4. Dari aspek kinerja karyawan sebaiknya dalam proses bekerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI lebih memperhatikan kerapian

pekerjaan, supaya nyaman dan fokus dalam bekerja. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal.

5. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan kuesioner yang digunakan untuk meneliti keempat variabel ini. Memperhatikan kecocokan kuesioner yang akan diberikan kepada responden atau subjek penelitian. Penelitian ini hanya menggunakan 67 responden, maka untuk peneliti selanjutnya perlu mengembangkan penelitian dengan sampel yang lebih banyak. Harapannya peneliti selanjutnya mampu menyempurnakan penelitian sebelumnya.