

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk. wilayah 2 khususnya wilayah Sumatera.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk. wilayah 2 khususnya wilayah Sumatera.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk. wilayah 2 khususnya wilayah Sumatera.

1.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini terlihat bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa indikator yang dinilai dari setiap variabel. Manajemen dapat mempertahankan dan meningkatkan indikator-indikator yang telah sesuai dengan harapan karyawan untuk masa yang akan

datang dan memperbaiki indikator-indikator yang belum sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi manajerial yang dapat penulis ajukan adalah manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena variabel kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan harapan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja akan semakin meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses pembuatan penelitian ini, peneliti menyadari adanya sejumlah keterbatasan didalam penelitian yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan karyawan dari satu bank saja sebagai sampel responden, tanpa melakukan perbandingan dengan karyawan bank lain dalam meneliti pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya sejumlah variabel penelitian lain yang berada diluar penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Peneliti berikutnya disarankan untuk mencoba menggunakan sampel lebih banyak dengan mengambil beberapa bank sehingga diharapkan hasil penelitian di masa mendatang akan lebih akurat.

2. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk menambahkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memperluas pembahasan sehingga dapat memberi kontribusi yang lebih baik.

