

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN DAN

SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan telah diolah dengan menggunakan program PLS maka dapat dibahas adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis Gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen, maka dapat dikatakan H1 diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen perusahaan, ini dikarenakan komitmen perusahaan terutama di BRI telah diatur oleh kantor Pusat BRI, sehingga karyawan menjalankan apa yang telah diatur oleh aturan kantor Pusat.

2. Berdasarkan uji hipotesis Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat dikatakan H1 diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya dengan adanya aturan baku dari kantor Pusat membuat karyawan lebih patuh terhadap aturan Kantor Pusat dibandingkan dengan Pemimpin yang ada di Kantor Cabang, jadi apapun bentuk gaya kepemimpinnya tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

3. Berdasarkan uji hipotesis Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Perusahaan, maka dapat dikatakan H1 ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen yang telah diatur oleh perusahaan untuk pengembangan karir karyawan lebih berdampak positif dan sangat berpengaruh. Jadi aturan pengembangan karir yang ditetapkan BRI sudah membuat karyawan nyaman dan puas.

4. Berdasarkan uji hipotesis Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat dikatakan H1 ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa banyaknya sampel yang banyak berdomisili didaerah asal membuat karyawan tidak ingin keluar dari zona nyamannya yang lebih mementingkan keluarga dari pada pekerjaan, sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

5. Berdasarkan uji hipotesis Komitmen berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat dikatakan H1 ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa komitmen yang dibentuk perusahaan dan telah ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, efeknya karena penilaian diatas rata – rata akan mendapatkan bonus yang lebih besar juga

5.2 Implikasi

Berdasarkan perumusan masalah dan telah diolah dengan menggunakan program PLS maka Peneliti menyarankan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank BRI

Pada variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh baik komitmen karyawan maupun ke kinerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar ditingkatkan lagi Sikap yang diberikan Atasan kepada karyawan seperti membuat bawahan merasakan kenyamanan berada disekitarnya, Bawahan merasa bangga dan Percaya diri Untuk bekerja sama dengan atasan, Bawahan mempunyai keyakinan penuh pada atasan, Atasan sangat membantu bawahan dalam menemukan Makna dari pekerjaan mereka, Atasan memberikan sebuah gambaran menarik Tentang bidang pekerjaan mereka, Atasan menggunakan kata – kata sederhana Apa dan yang bisa dilakukan bawahan, Atasan memberikan bawahan alternatif baru dalam melihat hal – hal yang membingungkan pada bawahan, Atasan memungkinkan bawahan untuk berfikir Tentang masalah masa lalu dengan cara – cara baru, Atasan mendorong bawahan untuk mengeluarkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif, Atasan mendorong bawahan

mengembangkan diri, Atasan membiarkan bawahannya mengetahui cara pikirnya mengenai apa yang dilakukan bawahannya, dan Atasan memberikan perhatian khusus kepada bawahan untuk berprestasi dan berkembang.

Kemudian Komitmen tidak berpengaruh kekinerja karyawan, maka peneliti menyarankan pihak manajemen harus meningkatkan hal-hal yang membuat karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga untuk kedepannya bisa mempengaruhi ke kinerjanya.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Buat mahasiswa yang pengen meneruskan judul yang sama dengan studi kasus yang berbeda, maka peneliti menyarankan agar dapat menambah indikator lain supaya pengaruhnya lebih besar ke kinerja.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya, dan sampel yang digunakan masih terbatas.
2. Penelitian ini lebih fokus pada satu gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan Transformasional.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu kantor cabang perbankan saja.

1.4 Saran

Saran – saran yang dapat disampaikan berdasarkan analisis yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya agar sampel lebih diperbanyak dan pengisian kuisioner dapat didampingi agar sampel lebih serius dalam mengisi kuisioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Untuk penelitian selanjutnya dilakukan dua atau tiga gaya kepemimpinan sebagai pembanding untuk dunia perbankan, apakah di industri perbankan cocok untuk gaya kepemimpinan Transformasional.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar dilakukan pada 2 dan atau 3 kantor cabang BRI atau juga bisa dilakukan dalam industri perbankan.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar diteliti dari level assistant Manajer keatas, karena pada umumnya di level tersebut ditempatkan diseluruh wilayah kanwil BRI, dan bahkan sampai seluruh Indonesia.

