

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bengkulu. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak terlalu berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Penyebabnya antara lain karyawan PT. PLN (Persero) Area Bengkulu dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Kelompok usia yang dominan dalam penelitian ini adalah kelompok usia karyawan antara 51 sampai 56 tahun. Kelompok usia yang sangat senior dan telah mencapai usia lanjut tersebut memiliki pengalaman yang sangat lama dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan gaya kepemimpinan transformasional tidak terlalu mempengaruhi pegawai yang sangat senior tersebut. Sementara itu sebagian besar ditempatkan di berbagai rayon yang tersebar di Provinsi Bengkulu, tidak menumpuk di kantor pusat.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bengkulu. Sehingga semakin terbangun komunikasi organisasi yang baik, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merupakan karyawan dengan tingkat

pendidikan yang cukup tinggi (menengah ke atas). Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan yang cukup tinggi tersebut, karyawan mempunyai kemampuan intelektual yang mumpuni sehingga perusahaan dapat membangun komunikasi dengan efektif. Selain itu, ditambah dengan pengalaman yang dimiliki oleh para senior yang dominan bekerja di perusahaan ini.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bengkulu. Sehingga apabila motivasi ekstrinsik karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki serta memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Karyawan berjenis kelamin ini memiliki motivasi dalam bekerja untuk keluarga dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

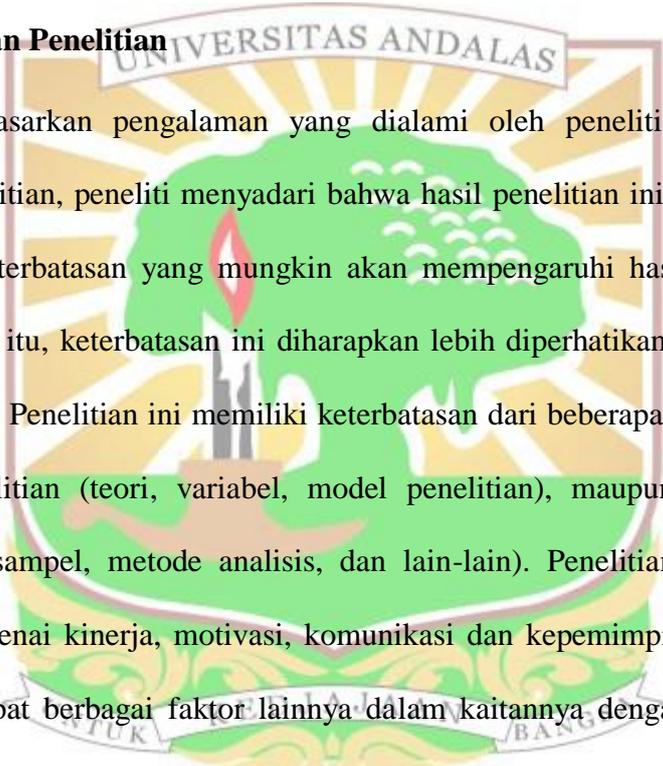
5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang diharapkan dapat diimplementasikan melalui berbagai kebijakan yang mampu mendorong meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bengkulu. Implikasi tersebut antara lain :

1. Perlunya Pemilihan leader di unit terdepan yang memiliki nilai-nilai perusahaan yang kuat dan yakin tercapai melalui diklat kepemimpinan yang menekankan hal tersebut. (TL2).

2. Perlu diciptakan suasana kerja yang bebas mengeluarkan pendapat dalam budaya perusahaan (OC7)
3. Perlu ditingkatkan kesadaran motivasi kerja bahwa pegawai PLN harus bangga bekerja di PLN. (EWM4)
4. Perlu adanya jenjang karir yang mengakomodir jenjang kepakaran bagi pegawai yang berminat di bidang tersebut (JP13)

5.3 Keterbatasan Penelitian



Berdasarkan pengalaman yang dialami oleh peneliti selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti yang akan datang. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, seperti aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain). Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai kinerja, motivasi, komunikasi dan kepemimpinan. Disamping itu, masih terdapat berbagai faktor lainnya dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang menarik untuk diuji pada penelitian selanjutnya, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organizational commitment behavior*, dan berbagai faktor lainnya.

Kemudian dari aspek metodologi, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Bengkulu. Sehingga perlu dikaji secara luas dari sisi cakupan populasi atau perusahaan.

5.4 Saran

Saran bagi penelitian selanjutnya dalam memperluas kajian *job performance* antara lain :

1. Menguji faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan organisasi, budaya kerja, *organizational citizenship behavior* dan sebagainya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dengan sampel responden dengan masa kerja dibawah 10 tahun.
2. Memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian antara sampel pegawai tetap dengan yang tidak tetap.
3. Menggunakan teknik *sampling* dan metode analisis lainnya yang dapat menghasilkan kesimpulan yang tergeneralisasi.
4. Meneliti dengan indikator-indikator yang valid dengan nilai *outer loading* yang tinggi dalam penelitian selanjutnya.

