

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang. Artinya adalah penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang semakin baik bagi karyawan tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang dan sebaliknya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang. Artinya adalah budaya organisasi yang semakin baik maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan atau sebaliknya.
3. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dari para karyawan PT. PLN tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat secara langsung.

1. Diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori rendah yang dapat dilihat dari pimpinan yang belum dapat dihormati, pimpinan belum bisa mengkomunikasikan harapannya kepada karyawan, dan pimpinan enggan untuk mengeluarkan ide dalam memajukan tujuan organisasi. Untuk itu pimpinan PLN harus bisa mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi bisa tercapai yaitu pimpinan harus bisa mengkomunikasikan harapan melalui visi dan misi kepada karyawan dan mengeluarkan ide dalam memajukan tujuan organisasi.
2. Budaya organisasi berada pada kategori sangat tinggi yang diimplementasikan dalam bentuk Pimpinan mendorong karyawan untuk mempengaruhi apa yang terjadi di luar organisasi, Pimpinan secara terbuka dan efektif membahas Pengembangan karir, dan Pimpinan menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan dan pengambilan risiko serta Pimpinan memberikan umpan balik secara jujur kepada pegawainya. Artinya adalah budaya organisasi pada PT.PLN telah diimplikasikan dengan baik.
3. Motivasi kerja berada pada kategori rendah yang mana dilihat dari pimpinan belum mampu mengembangkan kemampuan baru karyawan, pimpinan belum maksimal mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi, dan

kebutuhan akan gaji karyawan. Untuk itu PLN harus bisa mendorong atau pemberian motivasi melalui pengembangan kemampuan baru karyawan, mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dan tingkat gaji disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.

4. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dalam bekerja, dan bekerja tanpa diawasi oleh pimpinan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga tidak diketahui pengaruh variabel lainnya.
2. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik yang lain.
3. Objek dan sampel penelitian yang diambil hanya terbatas pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran yaitu :

1. Bagi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang.

Pimpinan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang harus bisa mempraktekkan gaya kepemimpinan transformasional dan mendorong atau memotivasi karyawan dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja seperti kompensasi, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

c. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

