

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PO. Puspa Jaya, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PO. Puspa Jaya.

Berdasarkan uji F pada tabel 13 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$).

Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak.

Berdasarkan uji T Variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha= 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif (koefisien regresi 0,302) yang berarti apabila variabel

kepemimpinan transformasioal meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil statistik yang dikaitan dengan teori peneliti gunakan untuk menjawab penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, yang berarti apabila variabel kepemimpinan transformasioal meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PO. Puspa Jaya.

Berdasarkan uji F pada tabel 13 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$).

Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak.

Berdasarkan uji T variabel motivasi (X2) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi (X2) sebesar 0,000 < 0,05 atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (koefisien regresi = 0,350), yang berarti motivasi akan meningkatkan skor kinerja 0,350 satuan.

Berdasarkan hasil statistik yang dikaitkan dengan teori peneliti digunakan untuk menjawab penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

3. Kinerja Karyawan yang berdasarkan uji F pada tabel 13 nilai probabilitas (Sig.F) yang dihasilkan sebesar 0.000 berada di bawah *level of significance* yang digunakan ($\alpha=0,005$). Hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan dipengaruhi oleh kinerja.

Variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi secara signifikan, dan mempunyai pengaruh positif (koefisien regresi 0,302) yang berarti apabila variabel meningkat.

5.2 Saran

1. Pimpinan harus memberikan perhatian pribadi pada karyawan, memastikan bahwa mereka termotivasi karena pemberian perhatian yang diberikan pimpinan merupakan salah satu untuk memberi semangat karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
2. Pemimpin agar memberikan motivasi dalam bentuk pelatihan-pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan keterampilan sehingga mendorong karyawan untuk selalu melakukan proses belajar yang terus menerus sehingga kinerja para karyawan pun akan semakin meningkat. Begitu juga dengan pemberian penghargaan berupa piagam dianggap masih kurang bagi karyawan, sehingga hal ini dapat memacu semangat karyawan dalam berprestasi diperusahaan yang diharapkan dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pemimpin agar meningkatkan kemampuan kerjasama karyawan sehingga mendorong karyawan untuk selalu melakukan proses belajar yang terus menerus sehingga kinerja para karyawan pun akan semakin meningkat