

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 1.472 < t_{tabel} 1.690$ dan nilai signifikansi $0,151 > 0,05$. Sehingga tidak mengakibatkan perubahan kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang
2. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4.752 > t_{tabel} 1.690$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang.
3. Variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 24.498 > F_{tabel} 3.295$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ serta berpengaruh sebesar 58,0% pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang. Sedangkan sisanya $100\% - 58,0\% = 42,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mengalami peningkatan maupun penurunan yang akan berbanding lurus dengan peningkatan maupun penurunan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya dan perusahaan PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang untuk mempertimbangkan hal-hal berikut ini:

1. Pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang, pemimpin harus lebih melaksanakan fungsi manajemen seperti pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan dengan harapan karyawan mampu memahami dengan apa yang dicapai tujuan perusahaan.
2. Kepuasan kerja bagi karyawan harus mendapat perhatian oleh PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang dengan cara meningkatkan maupun mempertahankannya seperti rasa semangat dalam bekerja melalui dukungan/*support* antar rekan kerja, pemberian motivasi dan pengarahan pada saat bekerja oleh atasan, serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan masing-masing karyawan dalam mencapai target nasabah dan memberikan *reward*/bonus serta gaji yang sesuai dengan kinerja maupun kebutuhan mereka. Jika semua kepuasan kerja dapat diberikan maka diharapkan akan memberikan kontribusi kerja yang lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan dalam kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang. Maka, pimpinan perusahaan perlu meningkatkan kepemimpinan dan mempertahankan kepuasan kerja yang mampu merangsang kinerja karyawan yang lebih tinggi dari 58,0%. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tentunya disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain atau faktor lain untuk memenuhi persentase kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Kota Palembang.