

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis Pertama tidak didukung, yaitu Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Kedua tidak didukung, yaitu Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis Ketiga tidak didukung, yaitu Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian hanya karyawan PT Mitra Matras Mandiri Sidoarjo sehingga hasil penelitian penggeneralisasiannya merupakan terbatas.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan tanpa memperhatikan faktor lain yang kemungkinan lebih

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademis

Bagi peneliti lanjutan bisa sebagai referensi untuk menulis tugas akhir dan penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah sampel yang digunakan, serta menggunakan faktor lain yang mungkin bisa berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan seperti kompensasi dan kepuasan kerja, mengingat masih ada kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

5.3.2 Saran Praktis

PT Mitra Matras Mandiri Sidoarjo harus lebih memperbaiki penerapan gaya kepemimpinan transformasional, memang dalam gaya kepemimpinan di perusahaan PT. Mitra matras mandiri memiliki kepemimpinan yang transformasional hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa gaya kepemimpinan di PT. Mitra Matras Mandiri adalah kepemimpinan yang transformasional. “Pimpinan perusahaan saya hanya menuntut kinerja yang terbaik” hasil koersioner nilai terendah dari variabel gaya kepemimpinan, dan nilai

tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional “Pimpinan perusahaan saya akan puas dengan hasil kerja terbaik”. Dapat diartikan bahwa Pemimpin bisa berterima kasih kepada karyawan karena melakukan tugas dengan baik, bisa dengan berupa kompensasi, atau pengakuan. Pemimpin juga bisa memberikan perhatian pribadi kepada masing-masing karyawan secara individu agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena mendapat dukungan dari pemimpin.

Pernyataan dari variabel motivasi kerja yang memiliki nilai terendah adalah “Penghasilan yang saya terima membuat saya memiliki lebih banyak uang” sedangkan pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah “Saya ingin berhasil dikehidupan saya”. Melihat dari hasil jawaban responden mengenai variabel motivasi bahwa memang penghasilan yang didapat oleh karyawan di PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo bisa terbilang rendah karena dibawa upah minimum kerja kota Sidoarjo, melihat bawah nilai tertinggi dari variabel motivasi adalah saya ingin berhasil dikehidupan saya, dimana karyawan ingin berhasil dalam pekerjaannya yang mengartikan bahwa mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Pernyataan dari variabel dukungan organisasional yang memiliki nilai terendah adalah “Jika diberi kesempatan,

organisasi tidak akan memanfaatkan saya”, Seharusnya perusahaan tidak semena-mena dalam mempekerjakan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini. (1997). Affective Versus Calculative Commitment: Human Resource Implications. *The Journal of Social Psychology*, 137(5): 606-617.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Eisenberger,R., Huntington,R., Hutchison,S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support .*Journal of Applied Psychology*, 71,500–507.
<http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly, 2010, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Hadi. (1990). Pscyhological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692-724
- Handoko, Hani. 2007, *Manajemen Personalia*. Penerbit Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Handoko T.H. 2009. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.

- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees, 2002, The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Emperical Study, *Conference of The Performance Measurement Association in Boston* pp. 1-34.
- Kinman, Gail and Kinman, Russell, 2001, The role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, Vol 3 No. 4 pp. 132-149.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 2, No. 2.
- Kurtessis, N. J. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*. Vol. XX, No. X.
- Mamik, 2010, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi, Tahun XX, No. 1 April 2010*.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Maulizar, M, Y. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*,1(1):h:1-13
- Munawaroh .(2011).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru.*Jurnal Ekonomi bisnis*, 16(2):h:136-144.

- Novitasari, P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 9.
- Pazy, A., Ganzach, Y. (2009). Pay Contingency and the Effects of Perceived Organizational and Supervisor Support on Performance and Commitment. *Journal of Managements*, Vol. 35, No. 4, pp 1007-1025.
- Podsakoff, M. P., MacKenzie, B. S., Moorman, H. R., dan Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), pp 107-142.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
[http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/04_Affective Commitment to the Organization.pdf](http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/04_Affective_Commitment_to_the_Organization.pdf)
- Rich, L. B., Lepine, A. J.; Crawford, R. E. (2010), Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *Academy of Management Journal*, 53 (3): 617-635.
- Rivai, V. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta. _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. PT. Indeks. Jakarta.

- Riyanti, Dewi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon. *Skripsi*. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Cirebon.
- Shore, L. M. & Tetrick, L. E., (1991), "A construct validity study of the survey of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 76 (5) pp. 637-643.
- Shore, L. M., dan Wayne, J. S., (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5) pp. 774-780.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi .2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Permukiman Kota Semarang. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 21(1):h:17-27.
- Thamrin, H.M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. Vol. 3, pp. 566-572.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Tremblay, A. M., Blanchard, M. C., Taylor, S., dan Pelletier, G. L. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology

Research. *Canadius Journal of Behavioral Science*, Vol. 41, No.4, pp 213-226.

_____, & Wayne, S. J., (1993), "Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 78 (5) pp. 774-780.

Wijaya. M. 2005. Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan*. No. 05. Vol. IV.

Williams, J. L., Anderson, E. S. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, Vol. 17 (3), pp 601-617.

Wulani, F., (2004), Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional Dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organisasional. *Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan Sikap Kerja*, Vol 8 (2), 111-132.

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. PT. Indeks. Jakarta _____. 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prehallindo. Jakarta.

Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, Vo. 3 (1), pp 42-53.