

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal berarti semakin pemimpin berperilaku transformasional maka tinggi kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara tam Jelimpo.

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 252 responden dari populasi yang ada sebanyak 834 responden.
2. Penelitian dilakukan pada saat Covid-19 sehingga pengisian kuesioner memerlukan waktu yang lama dan peneliti tidak bisa mengarahkan teknis petunjuk pengisian kuesioner kepada karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran bagi penelitian selanjutnya mengambil objek perusahaan lain dengan jumlah populasi yang lebih banyak sehingga sampel dapat difokuskan pada satu departemen misalnya departemen produksi. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 65,7% dan masih ada 34,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian, sehingga pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.

2. Saran Praktis

PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo diharapkan untuk terus mempertahankan praktek gaya kepemimpinan yang selama ini direspon baik oleh karyawan dan mempertahankan bahwa memperhatikan motivasi kerja karyawan agar tetap tinggi karena keduanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2).
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-14). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Frendy, A. C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu as.p. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-10). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Northouse, G. Peter. (2017). *Kepemimpinan* (edisi ke-6). Jakarta: PT. Indeks.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal JKI*, 20(3), 225-230.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ke-2). Taman Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Pendidikan*. Jakarta: Murai Kencana.

- Robbins, P. Stephen dan Judge, P. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-16). Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sejarah HPI AGRO. Didapat dari <http://www.hpi-agro.com/core-value>. 10 November 2021, pukul 10:13 WIB.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis Buku 1). Salemba Empat
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-1). Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Sylvia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Soreang. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 36-47.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Widodo, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Kota Yogyakarta Bidang Operasional. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7), 82-90.
- Yukl, Gary. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (edisi ke-7). Indonesia: PT. Indeks