

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam Bab V akan dijelaskan mengenai kesimpulan hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung).

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, setelah dilakukan penelitian dapat menjelaskan bahwa pimpinan cabang Bank BJB KC Tamansari Bandung memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi, dengan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi pemimpin mampu memotivasi bawahan, meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan. Pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. Pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya, mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif, memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Dengan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi, Bank BJB KC Tamansari Bandung mempunyai kinerja yang tinggi.
2. Pada variabel kinerja karyawan, hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa karyawan Bank BJB KC Tamansari Bandung memiliki kinerja yang tinggi.

## ***Bab V – Kesimpulan dan Saran***

Dengan memiliki kinerja karyawan yang tinggi, karyawan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kemampuan karyawan, keterampilan karyawan, penampilan karyawan, kegiatan yang dilakukan, kontribusi karyawan, hasil kerja karyawan, pemanfaatan waktu, keuletan karyawan, target karyawan, kemampuan pribadi karyawan, kemandirian karyawan, kemauan bekerja sama, sikap percaya diri, dan keinginan karyawan menunjukkan hasil yang positif. Dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, Bank BJB KC Tamansari Bandung mendapatkan umpan balik yang positif untuk kemajuan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil hubungan dapat menjelaskan bahwa antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 0,227 menunjukkan hubungan yang positif, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional naik maka kinerja karyawan juga naik.
4. Hasil pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank BJB KC Tamansari Bandung dinyatakan dengan nilai sig. Sebesar 0,014 yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank BJB KC Tamansari Bandung sebesar 5,2% sedangkan sisanya sebesar 94,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **5.2 Saran**

- **Bagi Perusahaan**

Untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi Bank BJB KC Tamansari Bandung terhadap kinerja karyawannya ada saran yang akan disampaikan sebagai berikut:

## ***Bab V – Kesimpulan dan Saran***

Diharapkan setelah adanya hasil penelitian ini, pemimpin mampu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan dan memperbaiki kinerja. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan harus terus mengevaluasi segala aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan terus memotivasi karyawan untuk berkinerja yang lebih baik lagi guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

- **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan pengembangan model lain, atau dengan obyek penelitian di sektor yang berbeda. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki dan memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan pengembangan ilmu ekonomi yang lebih baik lagi.

