

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, untuk menjawab permasalahan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transaksional (X_1) dan variabel penempatan karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transaksional (X_1) dalam pengumpulan data dari 42 responden, memiliki skor sebesar 1814 yang mana berada pada rentang antara 1419,6 – 1856,4 dan termasuk dalam kategori cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional pada PT AMDK Kota Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori yang cukup baik. Hal ini didasarkan pada penilaian dimensi Imbalan kontingen, Manajemen berdasar pengecualian (aktif), Manajemen berdasar pengecualian (pasif) dan Laissez-Faire.
2. Variabel penempatan karyawan (X_2) dalam pengumpulan data dari 42 responden, memiliki skor sebesar 2152 yang mana berada pada rentang antara 1999,2 – 2469,6 dan termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan pada PT AMDK Kota Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori

yang baik. Hal ini didasarkan pada penilaian dimensi Kualifikasi pegawai dan Persyaratan jabatan/tempat kerja.

3. Variabel kinerja karyawan (Y) dalam pengumpulan data dari 42 responden, memiliki skor sebesar 3829 yang mana berada pada rentang antara 2948,4 – 3855,6 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT AMDK Kota Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori yang cukup baik. Hal ini didasarkan pada penilaian dimensi *Quantity of Work*, *Quality of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative* dan *Personal Qualities*.

4. Dari hasil pengujian regresi linier berganda didapatkan persamaan:

$$Y = 1,175 + 0,252 X_1 + 0,446X_2$$

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transaksional (X_1) bernilai 0,252 yang berarti mempunyai nilai positif, hal ini menunjukkan hubungan searah antara kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel penempatan karyawan (X_2) bernilai 0,446 yang berarti mempunyai nilai positif, hal ini menunjukkan hubungan searah antara penempatan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Dari hasil pengujian uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk kepemimpinan transaksional sebesar (5,586) > t tabel (1,685) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000 serta nilai t hitung untuk penempatan karyawan sebesar (7,424) > t tabel (1,685)

dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \text{dari } 0,05$. Dengan demikian Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transaksional dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT AMDK Kota Bandung secara parsial.

6. Dari hasil perhitungan menggunakan uji F didapatkan hasil nilai F hitung $(29,182) > F \text{ tabel } (3,222)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana kurang dari $0,05$. Dengan demikian Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transaksional dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT AMDK Kota Bandung secara simultan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT AMDK Kota Bandung, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah:

- Bagi pemimpin pada umumnya, hendaknya memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
- Bagi pihak perusahaan sebaiknya gaya kepemimpinan transaksional lebih ditekankan seperti mengawasi dengan ketat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan melakukan pembetulan atau koreksi kepada karyawan yang

melakukan kesalahan dikarenakan gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Perusahaan diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu juga, diharapkan agar perusahaan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai. Baik pengetahuan maupun sikap melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas/pekerjaan pegawai guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.
- Perusahaan diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan pegawai, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedangkan untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
- Melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan transaksional dan penempatan karyawan. Karena dua faktor tersebut memengaruhi kinerja

karyawan sebesar 59,6% yang mana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dengan dilakukan penelitian lanjutan dapat lebih menambah wawasan.