

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada divisi audit internal di PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Berdasarkan hasil analisis data, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Pada gaya kepemimpinan transaksional divisi audit internal PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Jakarta Pusat sudah berjalan baik, terbukti dari 40 responden yang menjawab 8 item pernyataan variabel gaya kepemimpinan transaksional mencapai skor 1431 artinya dalam hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan transaksional tersebut termasuk dalam kategori “sangat baik”.
2. Pada kinerja karyawan divisi audit internal PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Jakarta Pusat sudah berjalan baik, terbukti dari 40 responden yang menjawab 12 item pernyataan variabel kinerja karyawan mencapai skor 2209 artinya dalam hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan skor tersebut termasuk kategori “sangat baik”.
3. Hasil koefisien regresi diatas menjelaskan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan transaksional sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 37,578. Dan setiap penambahan 1 nilai kinerja karyawan,

maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,493 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis H1 yang menunjukkan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Berikut merupakan beberapa keterbatasan peneliti sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Peneliti hanya mengambil populasi divisi audit internal pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk.
2. Kompleksitas masalah yang diteliti sehingga kemungkinan adanya pengaruh faktor lain (yang tidak diteliti) terhadap variabel dependen.

## 5.3 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi praktisi

Peneliti menyarankan agar pada penelitian selanjutnya dapat menambah kan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan dalam memberikan bonus pada karyawan dan promosi jabatan pada karyawan

yang berkinerja baik agar selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kinerja seluruh karyawannya untuk selalu berada ditingkat yang baik.

3. Bagi divisi audit internal

Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta), oleh karena itu peneliti menyarankan sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan karyawan yang tidak memenuhi standard dan memberi peringatan pada karyawan yang berulang kali melanggar aturan agar dapat menjaga dan meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional serta kinerja karyawannya.

