

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Madiun. Hasil analisis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,149 > 1,99045$ dengan signifikansi sebesar 0,035.
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Madiun. Hasil analisis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,450 > 1,99045$ dengan signifikansi sebesar 0,000.
3. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN cabang Madiun. Hasil analisis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,748 > 3,97$ dengan signifikansi sebesar 0,000

B. Saran

1. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai kepemimpinan transaksional. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen Bank BTN Cabang Madiun untuk terus menjaga konsistensi dalam meningkatkan kepemimpinan transaksional kepada karyawan, agar para karyawan terus produktif dalam bekerja di dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional tetap dipertahankan agar kinerja karyawan tetap meningkat dan mampu memberikan layanan yang terbaik bagi nasabah bank BTN Madiun.

2. Kepemimpinan transaksional lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional membuat karyawan lebih memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan padanya dengan tujuan mendapat *reward* dan penghargaan dari perusahaan.
3. Penelitian berikutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja (Marlikan, 2011), kompensasi kerja (Aritonang, 2005), dan lain-lain. Hal tersebut jika dapat dirasakan baik oleh karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Febrian, Heri. (2011) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Samarinda*. Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen, Universitas Mulawarman.
- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, Yadi, Swasto Bambang, and Achmad Sudiro. (2004) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Persepsi Karyawan Bank BTN Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 2 (2).
- Hasibuan, Malayu SP. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maulizar, Said Musnadi, and Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 (1):1
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (1997). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.