

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Bakti di Balikpapan, hasil ini mendukung hipotesis 1. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan dalam bekerja; pemimpin yang mampu melebur bersama karyawan sehingga terbangun relasi kerja yang harmonis, pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Gaya kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pada Yayasan Budi Bakti di Balikpapan. Hasil ini mendukung hipotesis 2. Sebagai Yayasan non profit, Yayasan Budi Bakti sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan dalam bekerja melalui tindakan yang mampu menginspirasi seorang karyawan dalam bekerja, pemimpin yang mampu mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Bakti di Balikpapan. Hasil ini mendukung hipotesis 3. Hal ini menunjukkan semakin karyawan mempersepsi adanya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi komitmen organisasional mereka dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai Yayasan non profit, di harapkan Yayasan Budi Bakti di Balikpapan tetap mengusahakan dan mengembangkan kepemimpinan transformasional, dengan sering adanya komunikasi dengan para karyawan, sehingga hal tersebut menjadi sarana yang efektif bagi Yayasan Budi Bakti di Balikpapan untuk tetap unggul dalam pelayanan dan tetap dapat mewujudkan Visi dan Misi Yayasan Budi Bakti di jaman yang semakin modern ini.
2. Yayasan Budi Bakti adalah sebuah Yayasan non profit yang menangani masalah pendidikan, maka Yayasan Budi Bakti tetap di harapkan untuk mengembangkan pola-pola kepemimpinan yang mendukung dan menunjang Yayasan Budi Bakti dalam menjalankan pelayanan sebagai lembaga pendidikan. Yayasan Budi Bakti diharapkan untuk memberi peluang dan pelatihan-

pelatihan kepemimpinan bagi karyawan dalam mengembangkan diri untuk menjadi seorang pendidik yang mampu memotivasi anak didik untuk berkembang secara intelektual dan spiritual dengan mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional.

3. Salah satu faktor yang pendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah faktor kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam bekerja, mampu berempati terhadap karyawan, mampu memberi teladan tidak saja dalam perkataan tapi terlebih dalam tindakan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja seorang pemimpin yang bekerja di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan harus tetap dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Yayasan Budi Bakti di Balikpapan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik, memberi pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kelancaran dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Yayasan Budi Bakti di Balikpapan, perlu secara berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat dilakukan dengan terlebih dahulu meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap Yayasan. Hal tersebut dapat dilakukan sejak awal karyawan bekerja di Yayasan sehingga sejak awal komitmen karyawan sudah dibina sehingga sebagai sebuah Yayasan non profit Yayasan tetap memiliki karyawan yang memiliki loyalitas terhadap organisasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Allen. N.J and J. P. Meyer, 1990, "The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to reorganization," *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18.
- Arifin Noor, 2012, " *Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja*" pada *CV. Duta Senenan Jepara, jurnal Economia, STIENU vol 8, No.3*
- Avolio ,B. J. and B. M. Bass, 1994, *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*, California: Sage.
- Avolio, B. J., Bass, B., F. O. Walumbwa, and Zhu, W, 2004, *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (3rd Ed.)*, Redwood, CA: Mind Garden.
- Barling. J, Weber. T, and E. K. Kelloway, 1996, "Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment," *Journal of Applied Psychology*, vol.81, pp. 827–832.
- Bycio.P, Hackett. R.D, and J. S. Allen, 1995, "Further assessments of Bass's conceptualization of transactional and transformational leadership," *Journal of Applied Psychology*, vol. 80,pp. 468–478.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B. and B. J. Avolio, 2002, "A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. In B. J. Avolio & F.J. Yammarino (Eds.)," *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*, vol. 2, pp. 35–66,.
- Eisenbach, R., Watson. K, and R. Pillai, 1999, "Transformational leadership in the context of organizational change," *Journal of Organizational Change Management*, vol. 12, no. 2, pp. 80-89.

<http://Davidakenny.net/cm/mediate.htm>. Akses tgl 7 maret 2014

- Judge, T. A., Bono, J. E. and E. A. Locke, 2000, "Personality and jobsatisfaction: The mediating role of job characteristics," *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, pp. 237-249.
- Kirkpatrick, S.A and E. A. Locke, 1991, "Leadership: Do Traits Matter?" *Academy of Management Executive*, vol. 5, no. 2, pp. 48-60.
- Koh.W.L, Steers. R.M, and J. R. Terborg, 1995, "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore," *Journal of Organizational Behavior*, vol.16, no. 4, pp. 319–333.
- Luthans, F., 2005, *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Nyambegera, S. M., Sparrow. P, and K. Daniels, 2000, "The impact of cultural value orientations on individual HRM preferences indeveloping countries: Lessons from Kenyan organizations," *International Journal of Human Resource Management*, vol. 11, no.4, pp. 639–663.200
- Pawar. B.S and K. K Eastman, 1997, "The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: a conceptual examination," *Academy of Management Review*, vol. 22, pp.80–109.
- Podsakoff. P, AcKenzie. W, and W. Bommer, 1996, "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors," *Journal of Management*, vol. 22, pp. 259-298.
- Robbins, S. P., 2002, *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership*, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Russ, F. A. and K. M. McNeilly, 1995, "Links among satisfaction, commitment and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender and performance," *Journal of Business Research*, vol. 34, pp. 57-65.

- Thamrin, H.M. “ The Influence Of Transformational Leadership and Organizational Commitment On Job Satisfaction and Employee Performance “ Vol 3. 2012.
- Ulrich, D and Lake. D,1990, *Organizational capability: competing frominside/out*, New York, Wile.
- Walumbwa, F. O. and J. J. Lawler, 2003, “Building effective organizations: Transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes, and withdrawal behaviors in three emerging economies,” *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, pp.1083-1101.
- Walumbwa, F. O., Wang, P, Lawler. J.J, and K. Shi, 2004, “The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes,” *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, vol. 77, pp. 515-530.
- Zhu, B. J., Koh, W.and B. Puja, 2004, “Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of Avolio, sychological empowerment and moderating role of structural distance,” *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, pp. 951-968.