

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan Penelitian

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional di PT Pesona Permai Indah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya intensi penerapan kepemimpinan transaksional yang semakin kuat menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan di PT Pesona Permai Indah.
2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang semakin tinggi menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan di PT Pesona Permai Indah.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasional yang semakin tinggi menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan di PT Pesona Permai Indah.

5.2. Saran

Berdasarkan pada simpulan hasil penelitian, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung dalam penelitian ini berdasarkan nilai rata-rata kepemimpinan transaksional dengan nilai terendah adalah indikator yang menyatakan bahwa pimpinan hanya memberikan penghargaan jika pekerja mampu mencapai target.

Untuk itu, saran yang diajukan bahwa sebaiknya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan benar-benar selektif yaitu hanya kepada karyawan yang mampu mencapai target sesuai dengan kriteria-kriteria pencapaian karyawan tersebut.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terdukung dalam penelitian ini berdasarkan nilai rata-rata kepuasan kerja dengan nilai terendah adalah indikator yang menyatakan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa untuk penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan sehingga karyawan benar-benar bisa menuangkan kemampuan yang dimilikinya pada pekerjaan karena hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaan.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terdukung dalam penelitian ini berdasarkan nilai rata-rata komitmen organisasional dengan nilai terendah adalah indikator yang menyatakan bahwa pekerja merasa menjadi satu keluarga besar perusahaan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa di luar urusan pekerjaan, karyawan juga harus mendapatkan perhatian seperti halnya dengan mengadakan acara wisata bersama pada setiap periode tertentu, hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan ikatan emosional yang positif diantara pekerja maupun antara pekerja dan perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Algifari, 2013, Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi. Yogyakarta: BPF
- Atmojo M, 2012, The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance International Research of Journal Business Studies. ISSN Vol 5 No. 2. pp. 113-123
- Belasen A dan N Frank, 2012, Women's Leadership: using The Competing values Framework to Evaluate The Interactive Effects of Gender and personality Traits on Leadership Roles. International Journal of Leadership Studies, Vol. 7 Iss. 2, 2012 . pp. 192-214
- Bushra F, A Usman, dan A Naveed, 2011, Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 18; October 2011. pp. 261-267
- Carmeli A dan A Freud, 2004, Work Commitment, Job satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. International Journal of Organization Theory and Behavior. 7 (3), 289-309. pp. 289-309
- Djati SP dan Khusaini, 2003, Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003. Hal. 25 – 41
- Genoveva dan EVita M, 2010, Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jurnal kewiraan Vol. 12. No. 3 Tahun 2010. Hal. 1-13
- Han ST, A Nugroho, EW Kartika, dan TS Kaihatu, 2012, Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 14. No. 2 hal. 109-117

- Mesu J, 2013, Transformational and Transactional Leadership: Does it Work in Small to Medium-Sized Enterprises. Netherlands: Saxion University
- Odumeru JA, IG Ogbonya, 2013, Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. International Review of Management and Business Research Vol. 2 Issue.2. pp. 355-361
- Oncer AZ, 2013, Investigation of The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation. International Journal of Business and Social Research (IJBSR), Volume -3, No.-4, April, 2013. pp. 153-166
- Perera GDN, A Khatibi, N Navaratna, dan K Chinna, 2014, Job Satisfaction and Job Performance Among Factory Employees in Apparel Sector. Asian Journal of Management Science & Education. Vol. 3 No. 1. Januari 2014. pp. 96-104
- Pratiwi A. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Jurnal: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura. Hal. 1-12
- Retnaningsih S, 2007, Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang. e-skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro
- Robbins S dan TA. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins S dan TA. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Buku 2. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Santosa PB dan Ashari, 2005, Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta

- Sundi K, 2013, Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province. International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 12. December. 2013. pp.50-58
- Supranto, 2004, Analisis Multivariat: Arti & Interpretasi. Jakarta: Rineka Cipta
- Suryana N, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba, 2011, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT Inco Sorowako). Jurnal Manajemen dan Kewiraan Vol. 2 No 3. hal. 1-16
- Susanti CE dan B Tedjasuksmana, 2012, Effect Of Knowledge On Nutrition Diet Behavior With Attitude To Mediation Functional Foods For Diabetes Mellitus Patients In Surabaya. Proceedings of Conference In Business, Accounting and Management (CBAM). Vol. 1 No. 1 December. halaman. 151 - 164
- Tondok, Marselius Sampe dan Rita Andarika, 2004, Hubungan Antara Persepsi Gaya epemimpinan Transformasional dan Transaksional engan Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal PSYCHE: Vol. 1 No. 1, Desember 2004. hal. 35-49.
- Widarjono A, 2010, Analisis Statistika Multivariat Terapan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Widyastuti, Hana Chrysanti, 2010, Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, www.jurnal.sdm./php/12 Hal. 1-12
- Yeh H dan D Hong, 2012, The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The Journal of Human Resource and Adult Learning, V 50 ol. 8, Num. 2, December 2012. pp. 50-58