

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

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

1. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah positif karena nilai koefisien regresi komitmen organisasional adalah positif. Pengaruh yang positif ini berarti jika komitmen organisasional semakin tinggi menyebabkan kinerja semakin meningkat. Ketika komitmen organisasional semakin menurun menyebabkan kinerja semakin turun, dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah positif. Pengaruh yang positif berarti penilaian terhadap kepemimpinan transformasional yang semakin tinggi menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat. Ketika penilaian terhadap kepemimpinan transformasional semakin menurun menyebabkan kinerja karyawan semakin turun, dengan demikian hipotesis 2 didukung.

#### **5.2. Saran**

Komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Saran yang disajikan sesuai dengan simpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, dan ternyata nilai rata-rata terendah dari komitmen organisasional adalah pernyataan bahwa karyawan tidak akan bekerja di perusahaan lain meskipun ada penawaran yang sesuai. Tanggapan responden untuk pernyataan ini paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan fisik

maupun kebutuhan psikis karyawan yang mendorong karyawan semakin betah bekerja di perusahaan.

a. Kebutuhan fisik

Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan terhadap kebutuhan fisik dalam pekerjaan, seperti fasilitas bekerja, dukungan finansial yang sesuai beban kerja sehingga karyawan secara fisik nyaman dan kehirnya mampu meningkatkan kinerja.

b. Kebutuhan psikis

Kebutuhan psikis seperti rasa dihargai, rasa diapresiasi, dan lainnya. Saran yang ditujukan kepada manajemen bahwa sebaiknya manajemen semakin peka dalam memberikan penghargaan kepada kinerja karyawan meskipun hanya sebatas ucapan. Perusahaan juga sebaiknya ikut memikirkan berbagai masalah yang dihadapi karyawan sehingga bisa memberikan dukungan terhadap komitmen organisasional karyawan.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan nilai rata-rata penilaian karyawan terhadap kepemimpinan transformasional diketahui bahwa indikator dengan penilaian terendah pada pernyataan bahwa atasan karyawan memberi dorongan semangat dalam bekerja. Untuk itu saran yang diajukan bahwa pimpinan selayaknya semakin peka memahami berbagai masalah karyawan sehingga pimpinan bisa memberikan dorongan, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Langkah konkritnya juga bisa dilakukan dengan mendatangkan motivator sesekali waktu untuk memberikan dorongan bagi karyawan dalam bekerja sehingga bekerja dilakukan dengan lebih bersemangat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. dan P. C. Hong, 2017, Transformational leadership, organizational commitment and innovative success. *Market Force* Vol. 8 No. 1, Hal. 42 – 55.
- Arifin, N, 2017, *Wih, Perdagangan Antar Pulau di Jawa Timur Ditargetkan Tembus Rp125 Triliun*  
[.https://economy.okezone.com/read/2017/10/19/320/1798584/wih-perdagangan-antar-pulau-di-jawa-timur-ditargetkan-tembus-rp125-triliun](https://economy.okezone.com/read/2017/10/19/320/1798584/wih-perdagangan-antar-pulau-di-jawa-timur-ditargetkan-tembus-rp125-triliun)
- Chaoping, L. Dan S.H.I Kan, 2008, The structure and measurement of transformational leadership in China. *Front. Bus. Res. China* Vol. 2 No. 4, Hal. 571–590
- Darto, M., 2013, Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Organisasi di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator* Vol. 9 No. 3 . hal 239 – 264.
- Darsana dan Putra, 2017, Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan, Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan ayodya. Bali. *E-jurnal manajemen unud*. Vol. 6 no. 1: 146-175
- Faloye, D. O, 2014, Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organization. *International Journal of Business and Economic Development* Vol. 2 No. 3, pp. 23-34
- Fogaça, N., M.C.B. Rego, M.C.C. Melo, L.P. Armond, & F. A. Coelho (2018). Job performance analysis:Scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly* 30(4), 231-247
- Gulluce, A. C., E. Kaygin, S.B. Kafadar, dam M. Atay, 2016, The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Study on the Bank Employees. *Journal of Service Science and Management* Vol. 9 No. 1. Hal. 263-275
- Hakim, L., 2016, Perdagangan Antarpulau, Topang Ekonomi Jatim. [http://koran-sindo.com/page/news/2016-08-25/5/133/Perdagangan Antarpulau Topang Ekonomi Jatim](http://koran-sindo.com/page/news/2016-08-25/5/133/Perdagangan%20Antarpulau%20Topang%20Ekonomi%20Jatim)
- Jain, P. Dan TT. Duggal, 2015, The Role of Transformational Leadership in Organizational Commitment. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research* Vol. 2. No. 5, Hal. 1-11

- Jalagat, R., 2016, Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*
- Jomo, N. D., G. H. Jomo, dan J. Khoiro, 2015, Transformational Leadership Style and Organizational Commitment: Terhadap Moderating Effect of Employee Participation. *Journal of Management* Vol. 2 No. 6. Hal 94 -107
- Khan, M.R., Ziauddin, F.A. Jam, dan M.I. Ramay, 2010, The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences* Vol. 15, No. 3, pp. 292-298
- Luthan, F., 2010, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. New York: McGraw Hill
- Mitic, S., Vukonjanski, J., Terek, E., Gligorovic, B., & Zoric, K. (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of Engineering Management and Compettiveness* 6(1), 21 – 27.
- Naeem, S. dan B. Khanzada, 2018, Role of Transformational Leadership in Employee's Performance with Mediating Role of Job Satisfaction in Health Sector of Pakistan. *Journal of Health Education Research & Development* Vol. 6. No. 1. Hal 1 – 6.
- Narsa, I. M., 2012, karakteristik Kepemimpinan: Transformasional versus Transactional. *Jurnal Manajemen damn Kewirausahaan* Vol. 14. No. 2, Jal. 102 - 108
- Price, 1997, Handbook of Organizational Measurement. Low City. *International Journal of Manpower*. Vol. 18 no. 4/5/8. 305-558
- Resubun, Y., Hadiwidjojo, D., Rofyaty & Djazuli, A., 2013, Factors Affecting Employee Performance in Regional Owned Enterprise Papua Province-Indonesia. *Interdisciplinary Journal of Contemporary*.
- Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P. Dan T. A, Judge, 2013, *Organizational Behavior*. 15th Edition. Boston: Pearson
- Sagala. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Saad, M. Z. S., 2018, Impact of Employee Motivation on Work Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 8, No. 3. Hal. 295 – 308
- Sabran, A, 2017, *Usaha Jasa Ekspedisi Semakin Menjanjikan*. <http://wartakota.tribunnews.com/2017/09/16/usaha-jasa-ekspedisi-semakin-menjanjikan>

- Sani, A., dan V. Maharani, 2012, The Impacts of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance With the Among Lecturers of Faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University : The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Academic Research Part B* Vol. 4 No. 4. Hal. 99-103.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Susanti dan Tedjasuksmana, 2012, Effect of Knowledge on Nutrition Diet Behavior With Attitude to Mediation Functional Foods For Diabetes Mellitus Patients. *Faculty of Business Widya Mandala Catholic University*. Vol. 1, no. 1 : 159
- Timpe, Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Thamrin, H. M. (2012), The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 5, Hal. 567 - 572
- Williams, L. J., dan S. E. Anderson, 1991, Job satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In Role Behaviors. *Journal of Management* Vol. 17. No. 3, pp. 601 - 617