

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah jika nilai t hitung sebesar 2,343 lebih besar dari t tabel sebesar 2,074, maka  $H_0$  ditolak dengan pengertian gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,081 < 0,05$ ).
2. Hipotesis pengujian gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah jika nilai t hitung sebesar 2,222 lebih besar dari t tabel sebesar 2,074, maka  $H_0$  ditolak dengan pengertian gaya kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ).
3. Hipotesis pengujian dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah jika nilai F hitung sebesar 6,665 lebih besar dari F tabel sebesar 3,443, maka  $H_0$  ditolak dengan pengertian gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ).

## **B. Saran**

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. BPRS Jabal Nur Surabaya, peneliti memberikan saran sebagaimana berikut:

1. Pemimpin hendaknya mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Hal tersebut dikarenakan keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi nilainya lemah, oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi. Melihat hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun peneliti menyarankan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan tersebut.
2. Hendaknya pemimpin memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan. Hal itu dikarenakan, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja karyawan, kemampuan individu maupun lingkungan kerja.