

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit dikatakan Baik, dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut:

1. Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung dikatakan Baik, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :
  - a. Gaya Kepemimpinan transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung dikatakan baik. Didasarkan pada empat (4) indikator yaitu : Karisma, inspirasi, perilaku dan perhatian, menstimulasi pemikiran/ide – ide. Total skor tertinggi yaitu pada indikator karisma pada hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung yaitu karyawan mengakui bahwa pemimpin pada bagian audit memiliki karisma yang dapat diakui oleh para karyawannya, dan dapat menginspirasi karyawannya, serta dapat memberikan stimulasi pemikiran dan ide – ide untuk dibagikan kepada karyawannya, dan skor

terendah yaitu pada indikator perilaku dan perhatian terhadap bawahan yang menunjukkan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit tidak selalu dapat memperhatikan para bawahannya.

- b. Promosi jabatan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit dikatakan Baik. Didasarkan pada sembilan (9) indikator yaitu: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif. Total skor tertinggi pada indikator kerja sama yang menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja mereka untuk saling membantu dalam melakukan pekerjaan dan skor terendah berada pada indikator prestasi kerja yang menunjukkan bahwa karyawan tidak selalu dapat mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang singkat dan sudah ditentukan.
- c. Kompensasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit dikatakan Baik. Didasarkan pada enam (6) indikator yaitu: gaji, penghargaan, upah insentif, asuransi, fasilitas, dan tunjangan. Total skor tertinggi pada indikator upah insentif yang menunjukkan bahwa karyawan sudah puas dengan upah insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan skor terendah berada pada indikator penghargaan yang menunjukkan bahwa karyawan tidak selalu diberikan penghargaan seperti pujian, perhatian khusus atau berupa

piagam jika ada karyawan yang berprestasi atau layak diberikan penghargaan.

- d. Kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit dikatakan Baik. Didasarkan pada empat (4) indikator yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan orang lain. Total skor tertinggi berada pada indikator waktu kerja hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik dan seefisien mungkin dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan total skor terendah berada pada indikator kuantitas kerja hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian audit tidak selalu dapat menunjukkan kuantitas kerjanya.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.
3. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik promosi jabatan maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.
4. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompensasi maka akan diikuti oleh

semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.

5. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasionalnya, diikuti dengan semakin baik promosi jabatannya, serta pemberian kompensasi yang merata maka kinerja karyawanpun akan meningkat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung termasuk dalam klasifikasi baik. Indikator paling rendah adalah perilaku dan perhatian terhadap bawahan. Disarankan pemimpin dapat melakukan sosialisasi dan membangun kepercayaan dengan bawahan, lalu memberikan sedikit perhatian terhadap bawahannya yaitu dengan menyediakan fasilitas dan bantuan dana kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan keahlian dibidangnya dan tentunya memberikan arahan – arahan kepada karyawan baik secara formal maupun secara informal agar para karyawan pun dapat termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga karyawan pun akan merasa senang dan bangga ketika perusahaan mencapai tujuannya.

2. Promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung termasuk dalam klasifikasi baik. Indikator paling rendah adalah prestasi kerja. Disarankan perusahaan melakukan kegiatan pelatihan – pelatihan seperti menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja karyawan, contohnya seperti kegiatan workshop yang tentunya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas para karyawannya, dan dengan memberi sedikit apresiasi kepada karyawannya agar karyawanpun merasa berpartisipasi dalam pencapaian yang dilakukan perusahaan, bentuk apresiasinya bisa berupa pemberian status karyawan terbaik, insentif tambahan dan juga dengan selalu memberikan arahan – arahan dari karyawan yang sudah lama bekerja kepada karyawan yang baru bekerja beberapa tahun, tentunya pengalaman karyawan yang sudah bekerja selama beberapa tahun akan sangat membantu menambah wawasan bagi karyawan yang baru bekerja, tentunya jika kuantitas dan kualitas karyawan meningkat kinerja pada perusahaan pun akan semakin baik dalam mencapai target – target perusahaan.
3. Kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung termasuk dalam klasifikasi baik. Indikator paling rendah adalah penghargaan. Disarankan perusahaan lebih memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah berprestasi ataupun sudah berjasa dan sudah bekerja selama puluhan tahun, dan berpengalaman lebih tentunya harus diberikan penghargaan seperti memberikan insentif tambahan kepada karyawan terbaik setiap tahunnya ataupun berupa kenaikan jabatan agar karyawan

lain pun akan termotivasi untuk menjadi karyawan terbaik, dengan begitu para karyawan akan bersaing untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung termasuk dalam klasifikasi baik. Indikator paling rendah adalah kuantitas kerja. Disarankan agar perusahaan dapat melakukan kegiatan – kegiatan yang nantinya dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, seperti menerapkan program pengembangan diri karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun kegiatan bersama yang dapat meningkatkan kekompakan karyawan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, lalu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka merasa yakin bahwa perusahaan selalu mendukung mereka.
5. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung bisa dibilang baik. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar menambahkan variabel yang lainnya dan menambahkan jumlah sampelnya serta mencari faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.