

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi sederhana yang dilakukan mengenai efektivitas kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pada pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung dalam garis kontinum berada pada kategori efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang tertinggi hingga terendah. Indikator kepemimpinan terdiri dari *idealized influencer*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Indikator *idealized influence* merupakan indikator yang memiliki penilaian sangat tinggi, sedangkan indikator *inspirational motivation* memiliki penilaian yang sangat rendah.
2. Gambaran motivasi kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung dalam garis kontinum berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang tertinggi hingga terendah. Indikator motivasi kerja terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi. Indikator kebutuhan kekuasaan merupakan indikator yang memiliki penilaian sangat tinggi, sedangkan indikator yang memiliki penilaian yang sangat rendah ialah indikator kebutuhan afiliasi.
3. Gambaran kinerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung dalam garis kontinum berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian indikator sangat tinggi dan sangat rendah. Indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Indikator tertinggi adalah indikator kualitas, sedangkan indikator tanggung jawab memiliki penilaian terendah.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektifnya kepemimpinan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.

5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung memiliki indikator dengan nilai rendah ialah *inspirational motivation*, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi lebih kepada pegawai dengan cara sebelum memulai bekerja memberikan semangat kerja, memberikan inspirasi mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi perusahaan.
2. Motivasi kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung memiliki indikator dengan nilai yang rendah ialah dimensi kebutuhan afiliasi, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara komunikasi yang lebih intens antara pimpinan, bawahan dan rekan kerja, lebih sering merayakan bersama atas keberhasilan pegawai mencapai prestasi tertentu, guna lebih mempererat hubungan antara pimpinan, bawahan maupun sesama rekan kerja karena semakin harmonis hubungan antara pimpinan, bawahan dan sesama rekan kerja, semakin termotivasi suatu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Kinerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung memiliki indikator dengan nilai terendah ialah tanggung jawab, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan memberikan pengawas atau *punishment* pada pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang telah dialokasikan kepada para pegawai.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini akan menciptakan dampak positif bagi perusahaan. Maka dari itu penulis merekomendasikan perusahaan untuk terus memperbaiki kepemimpinan dengan cara lebih memperhatikan bawahannya, hubungan

anantara pimpinan dan bawahan berjalan lebih harmonis agar terciptanya motivasi kerja yang positif pada karyawan.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu penulis merekomendasikan perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi para pegawai dengan cara lebih memperhatikan hubungan antara pimpinan dengan bawahan maupun rekan kerja, karna pada dasarnya dengan adanya hubungan yang harmonis maka pegawai lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.