

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV, untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi pengaruh ideal terdapat pada indikator kepercayaan karyawan terhadap pemimpin. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi stimulasi intelektual terdapat pada indikator frekuensi pemimpin mendorong karyawan untuk melihat permasalahan dari berbagai sudut yang berbeda. Selanjutnya untuk gambaran budaya organisasi pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi orientasi tim terdapat pada indikator tingkat kekompakan dalam menjalin kerja sama untuk meningkatkan hasil terbaik. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi keagresifan terdapat pada indikator tingkat karyawan mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan dan untuk gambaran kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV cenderung tinggi. Lalu untuk kinerja karyawan terdapat skor tertinggi pada dimensi kerja sama pada indikator tingkat kekompakan bersama rekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi kuantitas terdapat pada indikator tingkat kemampuan karyawan melebihi target kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

4. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV. Dan juga terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang data dijadikan sebagai solusi dari permasalahan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV.

1. Mengenai kepemimpinan transformasional, dimensi terendah terdapat pada dimensi stimulasi intelektual pada indikator frekuensi pemimpin mendorong karyawan untuk melihat permasalahan dari berbagai sudut yang berbeda. Maka dari itu, setiap pimpinan perusahaan dapat lebih mampu memberikan dorongan berupa bentuk apresiasi keberhasilan tiap individu atau tim yang telah memberikan pendapatnya, dengan menghargai keberagaman tersebut dapat menginspirasi karyawan untuk melihat dan menyelesaikan masalah dari berbagai perspektif yang berbeda. Kemudian, karena kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV perlu mempertahankan indikator kepemimpinan transformasional yang sudah cukup tinggi dan berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu frekuensi pemimpin mendorong karyawan untuk melihat permasalahan dari berbagai sudut yang berbeda. Pimpinan dapat memberikan contoh dan masukan kepada karyawan agar selalu menyelesaikan permasalahan dari sudut yang berbeda.
2. Mengenai budaya organisasi, dimensi terendah terdapat pada dimensi keagresifan pada indikator tingkat karyawan mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk membantu meningkatkan indikator tersebut yaitu pemimpin yang harus menjadi *role model* atau contoh yang baik bagi karyawannya, melakukan

pengawasan secara rutin, sosialisasi peraturan yang telah ditetapkan, dan memberikan *reward* kepada karyawan yang selalu mematuhi peraturan, begitupun sebaliknya dengan memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Dengan begitu diharapkan karyawan dapat lebih mematuhi setiap peraturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Kemudian, karena budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV perlu terus mempertahankan budaya organisasi yang tinggi dan perlu meningkatkan indikator budaya organisasi yang masih rendah yaitu tingkat karyawan mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Pemimpin perusahaan dapat melakukan pengawasan dan menekankan penerapan budaya organisasi mengenai hal tersebut.

3. Mengenai kinerja karyawan dimensi terendah terdapat pada dimensi kuantitas pada indikator tingkat kemampuan karyawan melebihi target kerja. Kondisi yang dapat memecahkan masalah tersebut adalah dengan cara pemimpin memotivasi karyawannya untuk meningkatkan upaya/*effort* dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian motivasi ini dapat diwujudkan dengan memberikan stimulus berupa penghargaan bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan melebihi target yang sudah ditetapkan. Adapun penghargaan yang diberikan dapat berupa penawaran karir berjenjang, pemberian bonus, dan kenaikan gaji. Kemudian, karena kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara pemimpin mendekati diri dengan bawahannya, menjadi dan memberikan contoh bagi bawahannya, memberikan penghargaan, memberikan motivasi kepada bawahan, serta menanamkan rasa bangga kepada karyawan. Sedangkan upaya untuk meningkatkan budaya organisasi dapat ditempuh

dengan cara organisasi membuat karyawannya mampu mengembangkan diri, dapat mentaati peraturan yang telah dibuat, menjalin komunikasi yang baik, dan memberikan rasa nyaman kepada karyawan, serta memiliki rasa kekompakan dengan satu sama lain.