

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Witel Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Witel Bogor, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin dalam memberikan keteladanan, visi yang jelas, inspirasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang

memiliki dorongan kerja tinggi, baik dari faktor intrinsik seperti keinginan berprestasi maupun faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan, dan dukungan organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih produktif dan efektif. Lebih lanjut, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan kondisi motivasi kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas, produktivitas, dan pencapaian target karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Witel Bogor sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional serta upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

B. Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT. Telkom Akses Witel Bogor, perlu mengembangkan Kepemimpinan Transformasional secara konsisten, seperti memberikan inspirasi, bimbingan, perhatian individual, dan dorongan inovatif kepada karyawan. Hal ini terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
 - b. PT. Telkom Akses Witel Bogor, perlu melakukan pelatihan kepemimpinan secara berkala terutama bagi *Manager, Site Manager*

dan *Team Leader*, agar mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang lebih adaptif, komunikatif, dan suportif.

- c. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program penghargaan (reward system) dan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi. Penguatan sistem penghargaan akan meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai target lebih optimal.
- d. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan fasilitas kerja, hubungan kerja antar tim, serta komunikasi internal, karena faktor-faktor tersebut terbukti dapat meningkatkan motivasi dan membantu karyawan bekerja secara lebih efektif.
- e. PT Telkom Akses Witel Bogor disarankan untuk memperkuat mekanisme feedback karyawan secara teratur, seperti melalui survei kepuasan kerja atau forum diskusi rutin, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan, kendala, dan harapan karyawan untuk kemudian ditindaklanjuti sebagai upaya peningkatan kinerja.
- f. Perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan atau pengembangan program pelatihan teknis dan soft skill, seperti kemampuan komunikasi, problem solving, manajemen waktu, dan kerja sama tim, guna mendukung peningkatan kompetensi serta kinerja individu maupun tim.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi lainnya untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan, serta melakukan penelitian di perusahaan atau wilayah berbeda guna membandingkan hasil dan memperkuat generalisasi temuan.

- a. Peneliti berikutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mix-method (campuran), agar memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja.
- b. Disarankan untuk memperluas jumlah sampel atau menggunakan teknik sampling yang berbeda agar hasil penelitian lebih representatif dan mencerminkan kondisi populasi yang lebih luas.
- c. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel mediasi atau moderasi, seperti komitmen organisasi atau kepuasan kerja, untuk melihat hubungan yang lebih kompleks antar variabel dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.