

## BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

## A. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini didasarkan pada latar belakang ingin melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan dari pengaruh *transformatifional leadership*, *skill competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PBMTI Jepara. Setelah penelitian dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 91 karyawan yang tergabung pada PBMTI Jepara sebagai responden, diperoleh data sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 ditolak, artinya *Transformatifional leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada hasil pengujian yang tertera pada T tabel yang menunjukkan bahwa nilai T statistics adalah sebesar 3.093. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *Transformatifional Leadership* terhadap kinerja karyawan. Tetapi pengaruhnya bersifat negatif, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar -0.255.
- b. Hipotesis 2 terpenuhi, artinya *skill competence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa terlihat Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel T statistics yang menunjukkan nilai sebesar 7.978. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *Skill Competence* terhadap kinerja karyawan.
- c. Hipotesis 3 terpenuhi, artinya *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat pada Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel T statistics menunjukkan nilai sebesar 6.164. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

*Goodness of fit Model* digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dijelaskan dalam  $Q^2$  atau R-square. R-square variabel kinerja karyawan bernilai 0.792 atau 79.2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja karyawan PBMTI mampu dijelaskan oleh variabel *Transformasional Leadership*, *Skill Competence*; dan *knowledge sharing* sebesar 79.2%, atau dengan kata lain kontribusi variabel *Transformasional Leadership*, *Skill Competence*; dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PBMTI sebesar 79.2%, sedangkan sisanya sebesar 20.8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Konversi diagram jalur dalam model dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

$$\text{Kinerja} = -0.255 TL + 0.561 SK + 0.604 KS + e$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect *Transformasional Leadership* terhadap kinerja karyawan sebesar -0.255 menyatakan bahwa *Transformasional Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *Transformasional Leadership* maka cenderung dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Koefisien direct effect *Skill Competence* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.561 menyatakan bahwa *Skill Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *Skill Competence* maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien direct effect *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.604 menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *knowledge sharing* maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, maka dapat diuraikan kontribusi manajerial sebagai berikut:

1. Pola kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran dominan karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu pola kepemimpinan seorang pemimpin yang tepat, pola kepemimpinan yang tepat akan dapat menuntun karyawan bekerja lebih giat, lebih baik dan bertanggungjawab. Kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan karena esensi dari kepemimpinan ini adalah sharing of power, dimana seorang pemimpin melibatkan bawahan secara bersama untuk melakukan perubahan. sehingga perlu diterapkan karena ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi terlebih dahulu membekali SDM dengan pemahaman terkait pola kepemimpinan yang berkarakter transformasi sehingga karyawan bisa mengikuti pola kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan.
2. Ketatnya kompetisi dalam bekerja harus diimbangi dengan skill yang professional sesuai dengan bidang kerja. Pelaksana manajerial harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia secara professional dengan meningkatkan keahlian, kemampuan dengan pelatihan, keikutsertaan dalam sertifikasi karyawan yang pada akhirnya dengan berbekal kualitas tersebut karyawan mampu berpikir analitis terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan mampu menyumbangkan ide serta pemikiran.
3. Kemauan berbagi masih sangat minim karena banyak yang beranggapan dengan membagi ilmu dan pengalamannya maka akan mengurangi apa yang dimiliki. Kenyataannya dengan berbagi ilmu juga pengalaman justru memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Obyek penelitian ini hanya terbatas pada PBMTI Jepara saja, padahal terdapat BMT yang tidak tergabung dengan PBMTI Jepara, juga terdapat lembaga lain non BMT yang bisa dijadikan obyek penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variable bebas yaitu *transformational leadership*, *skill competence* dan *knowledge sharing*. sedangkan variabel terikatnya hanya satu variable yaitu kinerja karyawan.

### D. Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Saran –saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil kesimpulan dari analisis data dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah BMT Di jepara masih banyak yang belum bergabung dengan PBMTI sehingga penelitian ini masih perlu menambah subyek penelitian dengan memperluas ke wilayah regional atau diperluas pada lembaga lain selain BMT.
2. Variable pada penelitian ini masih terbatas beberapa variable bebas, sehingga bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variable moderating atau intervening.
3. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, maka bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan analisis kualitatif, atau mix antara kuantitatif dan kualitatif.