

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung 2,686 dengan nilai  $t$  tabel 2,0211 dan nilai  $p$  value (sig) 0,04 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini bearti  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $2,686 > 2,0211$ ).
2. Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung 4,378 dengan nilai  $t$  tabel 2,0211 dan nilai  $p$  value (sig) 0,00 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini bearti  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $4,378 > 2,0211$ ).
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung dengan 2,621 nilai  $t$  tabel 2,0211 dan nilai  $p$  value (sig) 0,01 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi), ini bearti  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $2,621 > 2,0211$ ).
4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, *employee engagement* dan bdaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus. Hal ini terlihat dari nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $126,511 > 3,23$ ) dan nilai  $p$  value (Sig.) 0,000 di bawah 0,05 (tingkat signifikansi).

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penilitian ini perlu untuk disampaikan sebagai bagian dari kehati-hatian bagi pengguna hasil penelitian dalam mengacu dan memanfaatkan hasil yang diperoleh dalam penelian ini:

- 1) Pendeknya periode pengamatan sehingga hasilnya tidak mewakili probabilitas bank syariah.
- 2) Model yang digunakan sangat sederhana yaitu menghubungkan ketiga variabel secara langsung terhadap kinerja karyawan. Meskipun *goodness of fit* dari model telah teruji relatif baik, model hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mungkin dapat sangat berbeda bila dimasukkan beberapa variabel independen lain yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja.

### 5.3 Saran

#### 1) Saran bagi KSP Giri Muria Group Kudus

- a. KSP Giri Muria Group Kudus sekiranya tetap mempertahankan kinerja yang telah ada. Dan perusahaan terus mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan kegiatan atau bekerja. sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.
- b. Tidak ada sekat antar pemimpin dan karyawan, sehingga menjadikan perusahaan dinamis untuk menuju keberhasilan bersama.

#### 2) Saran bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *software* AMOS yang memungkinkan untuk mengembangkan model yang lebih dapat menggambarkan hubungan-hubungan yang berlangsung diantara variabel-variabel yang terkait dengan kinerja karyawan.
- b. Sampel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya hendaknya tidak terbatas pada satu lokasi objek penelitian, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan kemudian dapat melakukan perbandingan diantara obyek tersebut.

- c. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengikutsertakan variabel lain (misalnya: motivasi, pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan lainnya) yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

