

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi. Adapun hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Fhitung = 20,065 dan nilai signifikan adalah 0,000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 (5%).
2. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung = 2,658 dengan signifikansi sebesar 0,011, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian artinya adalah semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung = 0,515 dengan signifikansi sebesar 0,609 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha 0,05 (5%).

Dengan demikian variabel lingkungan kerja tidak mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) atau dengan kata lain, variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,789$ dengan signifikansi sebesar 0,007, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari α 0,05 (5%). Dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja paling dominan terhadap kepuasan kerja, maka dengan semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi juga kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, pemahaman yang berbeda, dan juga kendala atau kesibukkan lain yang dimiliki masing-masing tiap responden dalam pengisian kuesioner tersebut.
2. Ada faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam masing-masing pernyataan yang ada di kuesionernya. Sesuai dengan judul yang diambil, maka pengukuran penelitian hanya dilakukan dengan berdasar dari hasil kuesioner yang disebar oleh peneliti dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.

3. Kelebihan dan kekurangan pada alat analisis yang digunakan sebagai penelitian ini yaitu informasi yang ditampilkan lebih akurat. Namun jika terjadi kesalahan penginputan data, SPSS secara otomatis akan menampilkan *error* yang ada pada proses pengolahan data tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, terkait dengan penelitian yang dilakukan serta arah penelitian yang akan datang, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional Bank NTT Cabang Kalabahi
Gaya kepemimpinan transformasional tentunya diperlukan sosok pemimpin yang mampu merangsang kreatifitas karyawannya. hal ini dapat disikapi dengan cara pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dua arah dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya seorang karyawan terhadap atasannya juga pimpinan harus bisa merangsang kreatifitas dengan selalu memberikan apresiasi atas ide-ide yang karyawan berikan serta pimpinan harus bisa menarik perhatian karyawan agar termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan , jika seorang karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkat dan secara otomatis kemampuan individu menjadi semakin tinggi.
- b. Lingkungan Kerja Bank NTT Cabang Kalabahi
Peran lingkungan kerja yang nyaman dapat dijadikan sebagai pendorong kepuasan kerja karyawan. Hal ini hendaknya ditindak lanjuti oleh manajemen Bank NTT Cabang Kalabahi terkait lingkungan fisik

untuk menyediakan dan mengelola lingkungan yang nyaman dalam upaya dalam mendukung karyawan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta selalu memantau dan memberikan lingkungan non fisik yang baik dengan memperhatikan hubungan dengan bawahannya serta rekan kerja sehingga karyawan bisa nyaman dalam bekerja.

c. Motivasi Kerja Karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi

.Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk dapat meningkatkan terjalinnya interaksi yang baik antar karyawan yaitu dengan acara pertemuan yang dapat dilakukan secara rutin seperti *family gathering* agar terciptanya keakraban sesama karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan

Hendaknya selalu menanamkan rasa bangga terhadap pekerjaan, menjalankan tugas sesuai keahliannya dan selalu melaksanakan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Selain itu karyawan juga harus royal terhadap perusahaan dan juga menumbuhkan rasa hormat terhadap atasan atau pimpinan. Serta dapat memberikan saran dan pendapat kepada supervisor atau atasan terkait kreatifitas dalam penyelesaian tugas atau ide-

ide yang inovatif untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang akan datang.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank NTT Cabang Kalabahi hendaknya dapat dijadikan bahan pemikiran sebagai pijakan para peneliti selanjutnya untuk meneliti unsur manajemen SDM yang sama, yaitu, kinerja dan kompensasi atau objek penelitian lain yang berbeda.



DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Diah Ayu Sanggarwati, Rifda Fitrianty, Wahyu Suci Ayuning Tyas, Kuswandi. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Kinerja Karyawan Di PT. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(2), 255-268. <https://ojs.stiemahardhika.ac.id/>
- Dharmawan, I.M.Y. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 19-40.
- Djonata, L., & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bajatama Lestari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 260–268.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (9 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke Enambelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, Noor Ivansyah. (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Tunas Subur Utama Pacitan”. Universitas IslamIndonesia Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.

- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mella Astuti, & Seno Andri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau*, 18(2).
- Munasip, Adi. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.(1), 55-68.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 33 – 49.
- Prayekti, & Kris Aji Pangestu. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BPK Kebumen (PERSERODA) *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 5(2).
<http://openjournal.unpam.ac.id>
- Rivai, V. dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P.S dan Judge, A.T. (2017), *Organizational Behavior*, Edisi ketujuh belas, England: Pearson
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- , 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-1. Bandung: PT. Refika Aditama
- Septian, Aris Munandar. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Di Waroeng “SS” Jln. Bantul). *Jurnal EBBANK*, 11(2) : 2442 – 4439
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Sulistyaningsih, & Martini. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*. 2(1), 151-168.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

_____.(2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

_____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. 2009. *Dalam Teori dan Aplikasi edisi 6 jilid*. Jakarta: Erlangga.

Tatang A.G, Moeljadi, E. S. Utami. (2018). *Metode Penelitian keuangan*. Edisi Pertama —Jakarta: Mitra Wacana Media

Tri Wulandari, & Intan Ratnawati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal Of Management*. 8(4), 43-57.

Website BPD Nusa Tenggara Timur www.bpdntt.co.id . “*Sejarah BPD Nusa Tenggara Timur dan Visi Misi BPD Nusa Tenggara Timur*”. Diakses 25 Agustus 2022.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT . Rineka Cipta.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Prehalindo