

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Pada bab ini berdasarkan hasil analisis data akan disajikan simpulan atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kemudian, dikemukakan pula adanya beberapa keterbatasan penelitian yang dialami sehingga nantinya dapat disempurnakan pada penelitian-penelitian selanjutnya. Terakhir, berdasarkan hasil penarikan simpulan penelitian akan diajukan saran kebijakan yang terkait permasalahan dalam penelitian.

A. Simpulan Penelitian

Dari hasil uji statistika dan analisa terhadap data yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan atas pertanyaan-pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 1 (H1) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, semakin tinggi pemimpin memberlakukan gaya

transformatif (*transformational leadership*), maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh pegawai (*employee performance*).

2. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 2 (H2) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *intrinsic motivation*. Artinya, semakin tinggi pemimpin memberlakukan gaya transformatif (*transformational leadership*), maka akan semakin tinggi juga motivasi yang muncul dalam diri pegawai (*intrinsic motivation*).
3. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 3 (H3) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *intrinsic motivation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, besar kecilnya motivasi dalam diri pegawai (*intrinsic motivation*), tidak berpengaruh pada kinerja pegawai (*employee performance*).

4. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 4 (H4) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *intrinsic motivation* tidak berperan signifikan sebagai pemediasi antara *transformational leadership* dengan *employee performance*. Artinya, untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidak perlu memunculkan motivasi dari dalam diri pegawai terlebih dahulu, karena pengaruh gaya kepemimpinan transformasioanl sudah sangat besar. Semakin besar pengaruh *transformational leadership* dibandingkan *intrinsic motivation* maka pengaruh *intrinsic motivation* tidak terlihat terhadap *employee performance*.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tentu saja masih terdapat banyak hal yang jauh dari ideal, hal-hal yang perlu diungkapkan terkait keterbatasan penelitian, seperti:

1. Objek penelitian hanya dilakukan pada PERUMDA Pasar Jaya Kramat Djati Jakarta Timur. Sementara

PERUMDA lain yang sejenis di bawah naungan DKI Jakarta ini juga berlokasi di wilayah Jakarta Barat, Jakarta Selatan, Jakarta Utara dan Jakarta Pusat.

2. Data yang diperoleh kurang baik dari uji normalitas yang menunjukkan hasil ketidaknormalan data, sehingga perlu dilakukan bostrapping data.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran baik bagi PERUMDA Pasar Jaya Kramat Djati Jakarta Timur sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan terkait realisasi variabel penelitian yang diamati, maupun saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan temuan-temuan yang telah dihasilkan dari penelitian ini.

1. Saran bagi PERUMDA Pasar Jaya Kramat Djati Jakarta Timur

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mengenai peran adanya mediasi *intrinsic motivation* ditolak. Ini artinya pengaruh *intrinsic motivation* kalah jauh

dibandingkan pengaruh *transformational leadership*. Dari hasil tersebut memberikan gambaran bahwa peran pemimpin terlalu krusial, seakan pegawai tidak dapat mencapai kinerja optimal tanpa adanya pemimpin tersebut. Situasi ini sangat baik jika pemimpin selalu ada di lokasi. Namun jika terjadi pergantian pemimpin yang baru, maka kinerja pegawai ditakutkan akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, PERUMDA Pasar Jaya Kramat Djati perlu menyeimbangkan antara peran pemimpin dan membangkitkan motivasi intrinsik pegawai, sehingga di setiap situasi dan kondisi organisasi, kinerja pegawai akan terus optimal.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Mengingat beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka untuk kedepannya peneliti menyarankan:

- a. Meneliti keseluruhan PERUMDA Pasar Jaya yang ada di DKI Jakarta, agar dapat mengetahui bagaimana

peran pemimpin dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Mengenai normalitas data, akan lebih baik jika data terdistribusi normal sehingga data tidak harus dilakukan uji *bootstrapping*