

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan, pengolahan, dan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, burnout, dan kecerdasan emosional (EI) terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dan variabel motivasi sebagai moderating, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (tidak berpengaruh) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0.188 > 0.05$ menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 ditolak
2. Variabel burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0.004 > 0.05$ menunjukkan bahwa ketika burnout mengalami peningkatan justru akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga H2 diterima.
3. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0.001 > 0.05$ menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga H3 diterima.

4. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0.004 > 0.05$ menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga H4 diterima
5. Variabel motivasi memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0.024 < 0.05$ dengan begitu hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating diterima.
6. Variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0.186 > 0.05$ dengan begitu hipotesis yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating ditolak.
7. Variabel motivasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0.027 < 0.05$ dengan begitu hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating diterima.

B. Saran

Dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan agar tercapai dengan maksimal maka seorang pemimpin dituntut untuk lebih memperhatikan keterampilan dalam mengelola organisasi dalam hal ini adalah perusahaan perbankan yang bergerak di bidang jasa supaya karyawan yang bekerja didalamnya memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang tinggi, hingga akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan berpengaruh terhadap keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya untuk bisa mengikuti apa yang menjadi keinginannya dalam hal ini adalah keinginan untuk mencapai target dari perusahaan. Karyawan seharusnya dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, karena dengan penyesuaian tersebut mereka akan bisa beradaptasi dan bekerja secara nyaman.

Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, *burnout*, kecerdasan emosional dengan variabel motivasi sebagai moderasi terhadap kinerja karyawan dengan kesimpulan semua variabel tersebut mempunyai pengaruhnya masing-masing, kami berharap pada penelitian selanjutnya lebih bisa memperluas jumlah variabel independent dan sampel yang diambil agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.