

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Yayasan BAKII (Ya BAKII), maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan visi, inspirasi, perhatian individu, dan stimulasi intelektual mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0,330 dan signifikansi 0,000 membuktikan bahwa pemimpin yang mampu menjadi panutan, mendukung ide-ide baru, dan memahami kebutuhan bawahannya, cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen tinggi.
2. Kecerdasan Emosional juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,371 dengan signifikansi 0,000 memperkuat argumen bahwa individu yang mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosinya serta menjalin hubungan sosial yang positif, lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan. Hal ini mendorong performa kerja yang stabil, etis, dan kolaboratif.
3. Secara simultan, kedua variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F sebesar 24,198 dengan nilai

signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan 31,9% variabel kinerja karyawan. Meskipun kontribusi ini belum menyentuh mayoritas faktor, namun menjadi fondasi penting bagi pembentukan sistem kerja yang lebih berorientasi pada kualitas sumber daya manusia.

B. SARAN

1. Peningkatan Praktik Kepemimpinan Transformasional, karena gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pimpinan yayasan disarankan untuk terus mengembangkan dimensi-dimensi penting seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Langkah ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, refleksi bersama tim, dan pemberian ruang bagi inovasi dari bawahannya.
2. Penguatan Kecerdasan Emosional Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Oleh karena itu, yayasan disarankan menyelenggarakan program pengembangan diri yang mendukung aspek kesadaran diri, pengaturan emosi, empati, dan keterampilan sosial, guna memperkuat kemampuan adaptasi dan produktivitas karyawan dalam menghadapi dinamika kerja.
3. Sinergi antara Kepemimpinan dan Emosi, Karena pengaruh simultan kedua variabel juga signifikan, perlu dibangun sistem manajerial yang tidak hanya berfokus pada struktur kerja, tetapi juga memperhatikan hubungan sosial

dan emosional di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang mendukung secara emosional akan lebih efektif dalam membentuk kinerja yang optimal

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan variabel bebas yang diteliti. Hanya dua faktor yang digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan, sementara faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, beban kerja, dan sistem insentif belum ditelusuri. Selain itu, penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan perilaku kerja secara longitudinal.