

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* dengan *entrepreneurial passion* sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dealer BYD Haka Auto Madiun, *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* serta *entrepreneurial passion*. *Entrepreneurial passion* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penerapan *transactional leadership* melalui arahan, penghargaan, evaluasi, pengawasan, dan kepercayaan kepada karyawan dapat mendorong semangat dalam bekerja serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara keseluruhan, *entrepreneurial passion* berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance*. Penerapan *transactional leadership* dapat meningkatkan *employee performance* secara langsung maupun melalui *entrepreneurial passion*. Kepercayaan dan arahan yang diberikan pimpinan mampu mendorong

karyawan untuk memiliki semangat dalam memperoleh hasil kerja terbaik, sehingga pada akhirnya mendukung peningkatan employee performance pada Dealer BYD Haka Auto Madiun.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

a. Bagi Perusahaan (*Dealer* BYD Haka Auto Madiun)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Transactional Leadership* memperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item mengenai pemberian kebebasan oleh atasan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, sedangkan nilai terendah terdapat pada item yang berkaitan dengan perhatian dan respons atasan yang baru muncul setelah kesalahan atau kendala terjadi (*management by exception* yang bersifat pasif). Kondisi ini memberikan gambaran penting bagi manajemen bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang telah diterapkan sudah cukup baik, namun perlu diperkuat pada aspek pengawasan yang lebih proaktif, yaitu dengan mendeteksi dan mengoreksi permasalahan kerja sejak dini sebelum berkembang menjadi kendala yang lebih besar. Selain itu, karena *Entrepreneurial Passion* terbukti memberikan pengaruh besar terhadap *Employee Performance* ($f^2 = 0,362$), perusahaan disarankan untuk terus menjaga sistem penghargaan (*reward*) atas pencapaian target kerja, sebab hal tersebut terbukti mampu mendorong semangat, antusiasme, dan

keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

b. Bagi Karyawan BYD Haka Auto Madiun

Penelitian ini memberikan wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya menumbuhkan dan menjaga *Entrepreneurial Passion* dalam bekerja, mengingat variabel ini terbukti mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan atasan dengan kinerja yang dihasilkan. Karyawan disarankan untuk memanfaatkan kepercayaan, kebebasan, dan penghargaan yang diberikan atasan sebagai dorongan untuk terus berupaya memperoleh hasil kerja terbaik, sebagaimana tercermin pada item dengan skor tertinggi pada variabel *Entrepreneurial Passion*. Di sisi lain, mengingat item dengan skor terendah berkaitan dengan keinginan untuk tetap terlibat dalam pekerjaan di luar jam kerja, karyawan juga perlu menjaga keseimbangan antara semangat bekerja dengan kehidupan pribadi, agar antusiasme kerja yang tinggi tetap dapat dipertahankan secara berkelanjutan tanpa menimbulkan kelelahan kerja.

c. Bagi Dealer atau Perusahaan Sejenis di Industri Kendaraan Listrik

Mengingat industri kendaraan listrik di Indonesia berkembang pesat dan mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari bagian Marketing Sales (53,8%), hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi dealer maupun perusahaan sejenis dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya karyawan pada lini pemasaran dan pelayanan

pelanggan. Penerapan kepemimpinan transaksional yang konsisten, disertai dengan upaya menumbuhkan semangat kewirausahaan (*entrepreneurial passion*) pada diri karyawan, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di tengah persaingan pasar kendaraan listrik yang semakin kompetitif.

d. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian kepemimpinan transaksional dalam kaitannya dengan *entrepreneurial passion* dan kinerja karyawan, khususnya pada konteks industri otomotif kendaraan listrik di Indonesia yang masih relatif jarang diteliti. Model penelitian yang menempatkan *Entrepreneurial Passion* sebagai variabel mediasi antara *Transactional Leadership* dan *Employee Performance* terbukti memiliki relevansi prediktif yang baik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Q^2 pada *Entrepreneurial Passion* sebesar 0,283 dan *Employee Performance* sebesar 0,437. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau iklim kerja, serta memperluas objek penelitian pada *dealer* kendaraan listrik lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih luas.

e. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Penelitian ini

hanya dilakukan pada karyawan BYD Haka Auto Madiun sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu *Transactional Leadership*, *Entrepreneurial Passion*, dan *Employee Performance*, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum diteliti, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Data penelitian juga diperoleh melalui penyebaran kuesioner sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi, pengalaman, dan tingkat kejujuran masing-masing responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami sesuai dengan ruang lingkup dan karakteristik objek penelitian yang telah ditetapkan.

2. Saran

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan penerapan *Transactional Leadership*, khususnya pada aspek pemberian penghargaan atas pencapaian target dan pemberian keleluasaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu, atasan disarankan untuk lebih proaktif dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kerja secara berkala, tidak hanya bertindak setelah permasalahan muncul, sehingga potensi kesalahan kerja dapat diminimalkan lebih awal. Perusahaan juga disarankan untuk secara

rutin memberikan pelatihan maupun kegiatan pengembangan diri guna menumbuhkan *entrepreneurial passion* karyawan, mengingat variabel tersebut terbukti berperan besar dalam meningkatkan kinerja.

b. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam menentukan prioritas kerja agar penyelesaian tugas menjadi lebih efektif dan tepat waktu, mengingat item tersebut memperoleh skor rata-rata terendah pada variabel *Employee Performance*. Karyawan juga disarankan untuk memanfaatkan kepercayaan dan kebebasan yang diberikan atasan sebagai pendorong semangat kerja, tanpa mengorbankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden dan objek penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa *dealer* kendaraan listrik lain di wilayah yang berbeda, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi, serta penggunaan pendekatan penelitian campuran (*mixed method*), dapat memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan, *entrepreneurial passion*, dan kinerja karyawan.