

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam bab ini, penulis akan membahas mengenai simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi peneliti mendatang, dan juga saran bagi perusahaan-perusahaan yang telah diteliti oleh penulis.

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional dan transaksional memengaruhi kinerja kerja karyawan secara positif. Penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) perusahaan besar di Bandung yang bergerak di bidang perhotelan, farmasi, dan kosmetik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Hipotesis1 tidak didukung*, tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini tidak mengkonfirmasi beberapa penelitian sebelumnya (Bass *et al.*, 2003; Munawaroh, 2011; Nurmadhani, 2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kerja karyawan. Sementara itu, *hipotesis2 didukung*, terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini mengkonfirmasi beberapa penelitian sebelumnya (Bass *et al.*, 2003 & Dvir *et al.*, 2002) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan. Dalam studi ini terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transaksional dan transformasional ( $r = 0,769, p < 0,05$ ). Dalam studi ini juga dapat dilihat bahwa tidak

terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja kerja karyawan, juga antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian. *Pertama*, penelitian ini hanya melibatkan 3 objek penelitian, jadi tidak dapat mewakili semua perusahaan yang berada di Kota Bandung. *Kedua*, penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Kelemahan dari teknik *convenience sampling* adalah tidak adanya kriteria yang khusus bagi para respondennya. *Ketiga*, penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, tidak melalui wawancara dan observasi secara langsung.

## **5.3 Saran bagi Penelitian Mendatang**

Untuk penelitian mendatang, ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti yang akan datang. *Pertama*, untuk penelitian selanjutnya seharusnya meneliti lebih banyak lagi perusahaan agar hasil dari penelitian dapat mewakili perusahaan di Kota Bandung. *Kedua*, untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan teknik *random sampling* karena dapat di generalisasikan. *Ketiga*, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik wawancara dan observasi secara langsung. *Keempat*, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan berbagai anteseden yang terdiri atas kesepakatan, klasifikasi sasaran, standar kerja,

penugasan kerja, kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, rasa hormat terhadap atasan, faktor individual, faktor psikologi, dan faktor organisasi, juga konsekuensi yang terdiri atas motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kepuasan pelanggan, kepercayaan pelanggan, dan kesetiaan pelanggan dalam studi ini dapat menjadi variabel yang memprediksi atau memengaruhi kinerja kerja karyawan (Agustina, 2006; Desianty, 2005; Ejere, 2010; Jankingthong, 2012; Mangkunegara, 2005; Nasyaroeka, 2011; Pieterse, 2009; Setiawan, 2011; Sutermeister, 1999; Tafvlein, 2013).

#### **5.4 Saran bagi Pihak Manajemen Perusahaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen perusahaan. *Pertama*, pihak manajemen perusahaan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan memiliki kekuatan untuk dapat mendorong karyawan agar berubah menjadi seperti yang perusahaan inginkan (Ambarwati, 2003). *Kedua*, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan memerhatikan dan meningkatkan dimensi-dimensi dari masing-masing kepemimpinan (Rosenbach & Sashkin, 2007). *Ketiga*, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan memerhatikan faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, maupun kebutuhan sosial (Sutermeister, 1999). *Keempat*, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja kerja karyawan juga melalui

faktor kemampuan karyawan dan faktor motivasi karena motivasi adalah kondisi dimana akan menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2005). *Kelima*, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan memberikan keadilan kepada setiap karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja kerja pada karyawan (Jankingthong, 2012).