

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian mengenai hubungan komponen kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan, yang menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 karyawan perusahaan “X” yang berlokasi di Bandung, dengan alat uji validitas, dan reabilitas dapat disimpulkan:

1. Komponen Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional pada perusahaan “X” dilihat dari jawaban yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa praktek kepemimpinan transformasional di perusahaan ini berjalan dengan cukup baik.

Hal ini terbukti bahwa pemimpin berusaha mengatasi permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dari biasanya, menunjukkan simpati pada masalah-masalah pribadi bawahan kapanpun diperlukan, membantu bawahan belajar dari kesalahannya, mendorong bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dibanding kepentingan pribadi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan pada perusahaan “X” dilihat dari jawaban yang di isi oleh responden menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut cukup baik.

Hal ini terbukti karyawan perusahaan “X” Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya, berusaha menyelesaikan pekerjaan

melebihi target yang telah ditetapkan, merasa tertantang jika menghadapi pekerjaan yang belum pernah dihadapi, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan.

3. Hubungan Komponen Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 11.5 diperoleh hasil penelitian tentang hubungan komponen kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan "X" Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

Angka + 0.187 yang terdapat pada kolom *corelation coefficient* di kolom kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, memiliki makna bahwa antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Angka 0.321 pada sig. (2-tailed) yang terdapat pada kolom *corelation coefficient* di kolom kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, memiliki makna bahwa kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja tidak memiliki hubungan, karena angka tersebut lebih besar dari 0.05.

5.2 Implikasi

Berdasarkan simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa implikasi penelitian sebagai berikut ini.

1. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menginginkan hasil kerja yang efektif dari para karyawannya dengan

menerapkan kepemimpinan yang mempunyai kepekaan sosial, sifat kharismatik serta visionary dan berorientasi ke masa depan.

2. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang dipimpinnya.

5.3 Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang dipunyai oleh peneliti. Dibawah ini merupakan beberapa keterbatasan-keterbatasan tersebut:

1. Ukuran-ukuran penelitian yang digunakan mungkin tidak sepenuhnya merefleksikan fenomena yang seharusnya diukur untuk masa sekarang.
2. Pengisian kuesioner dilaksanakan setelah jam kerja, sehingga responden sudah dalam keadaan lelah. Hal ini kemungkinan akan menyebabkan jawaban yang diperoleh tidak bias terlepas dari penyimpangan (bias) dari keadaan yang sebenarnya.
3. Keterbatasan waktu, penelitian ini dilakukan mulai tanggal 1 Mei 2006 sampai dengan 30 Juli 2006.
4. Keterbatasan responden, jumlah karyawan yang mengisi kuesioner hanya 30 karyawan, mungkin data yang dikumpulkan masih jauh dari cukup.
5. Keterbatasan variabel, variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua, yaitu komponen kepemimpinan transformasional untuk variabel X dan motivasi kerja karyawan untuk variabel Y.

5.4 Saran Penelitian

Saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua variabel, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan lebih dari dua variabel. Variabel lain yang mendukung motivasi kerja adalah insentif, upah, lingkungan kerja, dan program kesejahteraan.
2. Responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 30 orang, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar responden yang digunakan lebih banyak dari penelitian ini, agar dapat cukup mewakili.
3. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini sebaiknya lebih dari 2 bulan, agar hasil penelitian dapat menjadi lebih baik.