

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil-hasil analisis data dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian yang telah pernah dilakukan diantaranya oleh, Anggraeni & Santosa (2013), Purnomo (2010) dan Omar (2011), Tondok (2004), Boateng (2012), Wicaksono & Wahyudi (20xx). Penelitian ini dilakukan secara empiris serta menindaklanjuti penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan, dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kepemimpinan pada PT. Paragon Technology & Innovation. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari hasil regresi yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan PT. Paragon Technology and Innovation. Hasil tersebut memberikan beberapa implikasi manajerial sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa dimensi dari kepemimpinan transformasional ternyata memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan sebaiknya perlu juga memperhatikan pemimpin-pemimpin yang ada. Perusahaan dapat memberikan *training* khusus bagi kepemimpinan yang ada di setiap divisi/bagian akan meningkatkan tingkat pengetahuan pemimpin tentang pentingnya gaya kepemimpinan transformasional. Bila kepemimpinan ini dapat dilakukan dengan baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan perusahaan lebih kuat dan solid.
  
- b. Selain membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Bagi perusahaan, pentingnya mengenal karakter kepemimpinan transformasional akan meningkatkan tingkat efektivitas dari pemimpin itu sendiri. Bila pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi pemimpin yang efektif, maka target dan tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan dapat melakukan tes secara berkala untuk menilai sejauh mana nilai efektivitas pemimpin dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan studi banding pada perusahaan lain untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pemimpin.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang**

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga penulis menyertakan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang, antara lain:

1. Disarankan untuk mengambil sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Dikarenakan adanya struktur organisasi dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini.

2. Variabel-variabel dalam penelitian ini masih sedikit sehingga disarankan bagi para peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk mengidentifikasi kepemimpinan transformasional, misalnya *turn over*, komitmen kerja, *engagement*, dan lain-lain.
3. Metode perhitungan hipotesis (dugaan sementara) dalam penelitian ini hanya sebatas pengujian regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, sehingga disarankan bagi para peneliti selanjutnya dapat menggunakan alternatif metode pengujian lain seperti pengujian korelasi, *path analysis* dan banyak lagi metode lain.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi diluar kemampuan dan kemauan peneliti sehingga dapat saja mempengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.