

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Terdapat beberapa tujuan studi ini. *Pertama*, apakah kepemimpinan transformasional dan transaksional memengaruhi kepemimpinan melayani secara positif. *Kedua*, apakah kepemimpinan melayani, transformasional dan transaksional memengaruhi kinerja kerja secara positif.

Studi ini menunjukkan beberapa temuan. *Pertama*, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepemimpinan melayani ( $\beta_1 = 0.66; p < 0.05$ ). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian George (2011) yang menyatakan korelasi antara persepsi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan melayani adalah signifikan, yang mendukung bahwa kepemimpinan melayani banyak karakteristik yang sama. *Ketiga*, Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif terhadap kepemimpinan melayani. *Kedua*, kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hasil ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aqmarina, Utami & Prasetya, 2016) kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Pemimpin harus memenuhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan untuk menghasilkan kinerja dengan kualitas yang baik. Hasilnya berpengaruh tetapi tidak membawa perubahan terhadap kinerja, jadi apabila kepuasan tidak terpenuhi hasil pekerjaan tetap konsisten tidak meningkat dan tidak menurun. *Keempat*, Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Hasil ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aqmarina, Utami & Prasetya, 2016; Siswatiningsih, Raharjo & Prasetya, 2018) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja. Hasilnya negatif dikarenakan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan belum terpenuhi, apabila kepuasan kerja karyawan seperti menjalin komunikasi yang baik dan mempererat hubungan antara pemimpin dan karyawan, membimbing dan mengarahkan, tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun. *Terakhir*, Kepemimpinan melayani memengaruhi kinerja kerja secara positif ( $\beta_5 = 0.37; p < 0.05$ ). Selain itu studi ini menemukan korelasi antar konstruk penelitian. Temuan studi ini mendukung berbagai studi lain (Aji & Palupiningdiah, 2016; Sampeadi & Shaleh, 2014; Srimulyani & Hutajulu, 2013; Tatilu et al., 2014; Purwandari, 2016) – kepemimpinan melayani memengaruhi kinerja kerja secara positif.

Selain itu studi ini menemukan korelasi antarkonstruk utama studi, Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan melayani ( $r = 0.62; p < 0.01$ ) dengan nilai 0.62 menunjukkan korelasi relatif tinggi. Terdapat korelasi antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan melayani ( $r = 0.50; p < 0.01$ ) dengan nilai 0.50 menunjukkan korelasi relatif tinggi. Terdapat korelasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional ( $r = 0.73; p < 0.01$ ) dengan nilai 0.73 menunjukkan korelasi relatif tinggi. Terdapat korelasi kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja ( $r = 0.34; p < 0.01$ ) dengan nilai 0.34 menunjukkan korelasi relatif tinggi. Terdapat korelasi antara kepemimpinan transaksional dan kinerja kerja ( $r = 0.28; p < 0.01$ ) dengan nilai 0.28 menunjukkan

korelasi yang relatif tinggi. Terdapat korelasi kepemimpinan melayani dan kinerja kerja ( $r = 0.38; p < 0.01$ ) dengan nilai 0.38 menunjukkan korelasi relatif tinggi.

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional dan jabatan responden ( $r = -0.257; p < 0.01$ ) dengan nilai koefisien 0.257 menunjukkan korelasi relatif rendah. Terdapat korelasi antara kepemimpinan transaksional dan usia atasan langsung ( $r = 0.102; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien 0,102 menunjukkan korelasi relatif rendah. Dengan asumsi jika usia atasan langsung meningkat maka tingkat kepemimpinan transaksional juga akan semakin tinggi. Terdapat korelasi antara kepemimpinan transaksional dan jabatan responden ( $r = -0.276; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien -0,276 menunjukkan korelasi relatif rendah. Terdapat korelasi antara kepemimpinan transaksional dan lama bekerja atasan langsung ( $r = 0.189; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien 0,189 menunjukkan korelasi relatif rendah.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan melayani dengan konstruk variabel lainnya. Terdapat korelasi antara kepemimpinan melayani dan jabatan atasan langsung ( $r = -0.199; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien -0,199 menunjukkan korelasi yang relatif rendah. Terdapat korelasi antara kepemimpinan melayani dan jabatan responden ( $r = -0.178; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien -0,178 menunjukkan korelasi yang relatif rendah. Terdapat korelasi antara kepemimpinan melayani dan lama bekerja atasan langsung ( $r = 0.038; p < 0,05$ ) dengan nilai koefisien 0,038 menunjukkan korelasi yang relatif rendah. Terdapat korelasi antara kinerja kerja dan jenis kelamin atasan langsung ( $r = 0.197; p < 0,01$ ) dengan

nilai koefisien 0,197 menunjukkan korelasi yang sangat relatif rendah. Terdapat korelasi antara kinerja kerja dan jabatan atasan langsung ( $r = -0.313; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien -0,313 menunjukkan korelasi yang relatif rendah. Terdapat korelasi antara kinerja kerja dan jabatan responden ( $r = 0.037; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien 0,037 menunjukkan korelasi yang relatif rendah. Terdapat korelasi antara kinerja kerja dan lama bekerja atasan langsung ( $r = 0.249; p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien 0,249 menunjukkan korelasi yang sangat relatif rendah.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari pembahasan dan hasil analisis dalam penelitian tentang kepemimpinan melayani memediasi kepemimpinan transformasional dan transaksional serta kinerja kerja diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan dimana implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional, transaksional dan melayani tetapi masih banyak faktor lingkungan internal maupun eksternal lain yang menentukannya. Sehubungan dengan hal itu perlu diteliti lebih lanjut terhadap faktor – faktor lain yang diduga memengaruhi terhadap kinerja kerja.
2. Aspek–aspek yang diteliti dan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Maka, untuk lebih mendalam faktor apa saja yang turut berpengaruh

terhadap kinerja kerja. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif.

3. Pada aspek perkembangan Rumah Sakit, hasil penelitian ini menjadi refleksi bagi pemimpin untuk semakin menguatkan kepemimpinannya. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Kota Bandung dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung dapat berkembang melalui kerjasama yang lebih baik dengan karyawan dan pemimpin. Dari kerjasama tersebut diharapkan kinerja kerja yang lebih baik dan memiliki kinerja yang baik disaat dunia usaha telah dipenuhi dengan persaingan.

### **5.3 Keterbatasan Peneliti**

Dalam melakukan penelitian, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan. *Pertama*, peneliti hanya menggunakan kuesioner untuk pengambilan data tidak disertai dengan investigasi dan wawancara terstruktur. *Kedua*, banyaknya kuesioner pada uji validitas hilang atau tidak valid.

### **5.4 Saran**

#### **5.4.1 Saran bagi Peneliti Mendatang**

1. Diharapkan peneliti yang akan datang untuk pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner tetapi dengan observasi dan wawancara terstruktur sehingga lebih dapat melihat keadaan sesungguhnya secara langsung (Mantik, 2017).

2. Diharapkan peneliti yang mendatang dapat meninjau ulang setiap kuesioner dalam penelitian ini dan bisa menggunakan kuesioner dari referensi lain.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya bahwa banyaknya sample sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indicator pertanyaan yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi  $n \times 10$  *observed variable* (Hair, 2010). Oleh sebab itu, studi ini setidaknya menggunakan sample sebesar  $63 \times 10 = 630$ .
4. Diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variable lain seperti motivasi intrinsik, motivasi instrumental, budaya organisasi (Eva et al., 2018; Burboto, 2005).
5. Agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasi, sebaiknya peneliti yang akan datang meneliti selain aspek rumah sakit.

#### 5.4.2 Saran bagi Perusahaan

1. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kepemimpinan melayani yaitu dengan meningkatkan *voluntary subordination* dengan cara menggunakan kekuatan dalam melayani kepada karyawan dan bukan untuk ambisinya, *authentic self* dengan cara memberikan bawahan untuk mempertanyakan tindakan dan keputusannya, *convenatal relathionship* menghormati bawahan untuk siapa mereka, *responsible morality* dengan cara meningkatkan kapasitas untuk tindakan moral, *transcendental spirituality* dengan cara membantu bawahan untuk menghasilkan rasa makna dari kehidupan sehari-hari ditempat kerja, *transforming*

*influence* dengan cara berkontribusi pada pertumbuhan pribadi dan professional karyawan. (Eva *et al.*, 2017).

2. Pada aspek perkembangan Rumah Sakit, hasil penelitian ini menjadi refleksi bagi pemimpin untuk semakin menguatkan kepemimpinannya. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Kota Bandung dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung dapat berkembang melalui kerjasama yang lebih baik dengan karyawan perawat dan pemimpin. Dan perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kepemimpinan transaksional dengan cara faktor imbalan (*Contingent Reward*) dengan cara melakukan bawahan melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan yang menguntungkan perusahaan maka kepada mereka dijanjikan imalan yang setimpal dapat berupa penghargaan dari pimpinan berupa bonus atau tambahan penghasilan atau fasilitas. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan cara faktor kepemimpinan confident, pemimpin transformasional memiliki rasa dasar keyakinan diri, keyakinan mendasar bahwa mereka secara pribadi dapat membuat perbedaan dan berdampak pada orang-orang.