

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Gambaran gaya kepemimpinan Transformasional Manajer pada Divisi Pengembangan SDM di PT.Dirgantara Indonesia, yang terdiri dari 4 indikator yaitu: 1) Pengaruh yang Ideal (*Idealized Influence*); 2) Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*); 3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*); dan 4) Pertimbangan Pribadi (*Individualized Consideration*), berada pada kategori efektif. Keempat indikator tersebut berada pada kategori efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap indikator dari gaya kepemimpinan transformasional sudah terlaksana dengan baik. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator Pengaruh yang Ideal (*Idealized Influence*) memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator Pertimbangan Pribadi (*Individualized Consideration*) memiliki tingkat persentase terendah.
2. Gambaran kreativitas kerja pegawai pada Divisi Pengembangan SDM di PT.Dirgantara Indonesia, yang diukur oleh lima indikator yaitu: 1) keterampilan berfikir lancar; 2) keterampilan berfikir luwes/ fleksibel; 3) Keterampilan berfikir rasional; 4) Keterampilan memperinci

(mengelaborasi); dan 5) Kebutuhan keterampilan menilai (mengevaluasi) berada pada kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kreativitas kerja pegawai sudah diaplikasikan dengan baik. Dari kelima indikator tersebut terdapat satu indikator yang berada pada kategori cukup yaitu indikator keterampilan berfikir rasional, sedangkan keempat indikator lainnya berada pada kategori tinggi. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator keterampilan menilai (mengevaluasi) memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator keterampilan berfikir rasional memiliki tingkat persentase yang terendah.

3. Gaya kepemimpinan transformasional manajer mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Divisi Pengembangan SDM di PT.Dirgantara Indonesia yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data bahwa gaya kepemimpinan Transformasional Manajer yang terdiri dari indikator Pengaruh yang Ideal (*Idealized Influence*); Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*); Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*); dan Pertimbangan Pribadi (*Individualized Consideration*), memiliki pengaruh yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan Transformasional Manajer terhadap kreativitas kerja pegawai, dengan analisis korelasi berada pada kategori kuat.

5.2 Saran

1. Salah satu indikator Variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) yang perlu ditingkatkan lagi oleh manajer Divisi Pengembangan SDM pada PT.Dirgantara Indonesia yaitu indikator “Pertimbangan Pribadi (*individualized consideration*)”. Seyogyanya manajer lebih mempertimbangkan ide dan aspirasi pegawai, memperhatikan kebutuhan pegawainya, dan memberikan penghargaan kepada pegawainya yang berprestasi, dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk memberikan ide dan aspirasinya karena ia merasa upayanya dihargai.
2. Variabel Y (kreativitas kerja) memang dinilai tinggi, namun hasil menunjukkan bahwa indikator “keterampilan berfikir rasional” masih perlu ditingkatkan lagi. Merujuk pada hasil tersebut, sebaiknya seorang manajer memberikan pengarahan dan pelatihan kepada pegawai agar terampil dalam menemukan titik permasalahan secara logis dan obyektif serta memiliki referensi dan alat bukti yang dapat dipertanggung jawabkan. Pegawai juga perlu dilatih dalam memecahkan masalah dengan cara-cara baru yang tidak terpikirkan sebelumnya namun tetap mempertimbangkan kekurangan dan kelebihan cara yang lama. Maka dengan demikian, pegawai akan mampu mengatasi suatu masalah dan dapat memprediksi masalah atau hal lain yang mungkin akan terjadi secara rasional.
3. Gaya kepemimpinan transformasional manajer mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai. Oleh karena itu,

peneliti merekomendasikan agar manajer Divisi Pengembangan SDM di PT.Dirgantara Indonesia sebaiknya mengefektifkan gaya kepemimpinan transformasional dengan mengaplikasikan semua indikator yang dimilikinya secara maksimal. Hal ini perlu diperhatikan agar kreativitas kerja pegawai meningkat secara optimal, yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja dan produktivitas kerja pegawai.