

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilaksanakan mengenai pengaruh pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Fillament II yang dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, sebagian besar karyawan pada level middle manajer menyatakan gaya kepemimpinan transformasional pada top manajer kurang tinggi. Dimensi *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) memperoleh penilaian tertinggi, dimensi *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) memperoleh penilaian terendah sedangkan sebagian besar karyawan *non managerial* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada level middle manajer berada pada kategori kurang tinggi. Dimensi *Idealized Influence* (pengaruh Ideal) memperoleh penilaian paling tinggi, dimensi *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) memperoleh penilaian terendah.

Hasil penelitian kepuasan kerja menyatakan bahwa, sebagian besar karyawan pada karyawan *nonmanajerial* berada pada kategori kurang tinggi. dimensi faktor psikologis memperoleh penilaian paling tinggi, faktor finansial memperoleh penilaian terendah. Sedangkan sebagian besar pada middle manajer berada pada kategori kurang tinggi. Dimensi

psikologis dan faktor sosial memperoleh penilaian tertinggi, faktor finansial memperoleh penilaian terendah.

Hasil penelitian kinerja menyatakan bahwa, sebagian besar karyawan *nonmanajerial* berada pada kategori kurang tinggi. Dimensi *Quality of Work* (Kualitas Kerja) memperoleh penilaian tertinggi, Dimensi *Competencies* (Kompetensi) memperoleh penilaian terendah. sedangkan sebagian besar pada middle manajerial berada pada kategori tinggi. dimensi *Quality of Work* (Kualitas Kerja) memperoleh penilaian tertinggi, *Competencies* (Kompetensi) memperoleh total nilai terendah.

2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional pada level top manajerial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Dan gaya kepemimpinan transformasional pada level middle manajerial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kepuasan kerja pada level middle manajerial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Dan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan *nonmanajerial* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang sangat

kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

4. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada middle manager mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat korelasi sangat kuat, sedangkan kepuasan kerja pada karyawan *nonmanajerial* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat korelasi sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma. Berdasarkan tanggapan responden dimensi *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu pimpinan PT Adetex Fillament II harus mampu membenahi dengan cara memberikan perhatian khusus terhadap bawahan jika lalai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya,

pemberian motivasi serta pemberian penghargaan jika bawahan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang ketidakpuasan muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Berdasarkan tanggapan responden, dimensi faktor finansial memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan akan kebutuhan-kebutuhan finansial karyawannya dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan, tunjangan-tunjangan serta fasilitas yang memang layak diberikan untuk karyawan sehingga karyawan akan lebih termotivasi yang akan meningkatkan kinerja.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan tanggapan responden, dimensi *Competencies* (Kompetensi) termasuk dalam dimensi terendah, hal ini merupakan tugas perusahaan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja dari para karyawannya. Jika karyawan tidak memiliki *Competencies* (Kompetensi) yang baik maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja secara berkala, tindakan ini bisa melatih karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja secara pribadi, dan kinerja karyawan juga meningkat.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja baik pada level top manajer maupun pada level middle manajer berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.
5. penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.