Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transaformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Dharma Graha, maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan dimensi *contingent reward* memiliki nilai statistik t sebesar -0,004 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,997 atau lebih besar dari 0,05, dimensi *management by exception (active)* memiliki nilai statistik t sebesar 2,711 dengan tingkat signifikan 0,009 atau lebih kecil dari 0,05, dan *management by exception (passive)* memiliki nilai statistik sebesar 0,649 dengan tingkat signifikan 0,519 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dengan dimensi *contingent reward* tidak terdapat hubungan positif dengan *working condition* dan tidak signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dimensi *contingent reward* berhubungan positif terhadap *working condition.* Sedangkan dimensi *management by exception (active)* terdapat hubungan positif dan signifikan dengan *working condition*, dan *management by exception (passive)* terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan dengan *working condition*. Hal ini sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional

dimensi *management by exception* (*active*) berhubungan positif dengan *working condition*, sedangkan *management by exception* (*passive*) tidak sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dimensi *management by exception* (*passive*) berhubungan positif dengan *working condition*.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan dimensi *contingent reward* memiliki nilai statistik t sebesar -1,298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,201 atau lebih besar dari 0,05, dimensi *management by exception (active)* memiliki nilai statistik t sebesar 0,220 dengan tingkat signifikan 0,220 atau lebih besar dari 0,05, dan *management by exception (passive)* memiliki nilai statistik sebesar 1,961 dengan tingkat signifikan 0,05 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dengan dimensi *contingent reward* tidak terdapat hubungan positif dengan *working assignment* dan tidak signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dimensi *contingent reward* berhubungan positif dengan *working assignment*. Sedangkan dimensi *management by exception (active)* terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan dengan *working assignment*, dan *management by exception (passive)* terdapat hubungan positif dan signifikan dengan *working assignment*. Hal ini sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dimensi *management by exception (active*) dan management *by exception (passive*) berhubungan positif dengan *working assignment*.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan dimensi *idealized influence* memiliki nilai statistik t sebesar 1,177 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,245 atau lebih besar dari 0,05, dimensi *inspirational motivation* memiliki nilai statistik t sebesar -1,238 dengan tingkat signifikansi 0,222 atau lebih besar dari 0,05, dan *intellectual stimulation* memiliki nilai statistik sebesar 0,896 dengan tingkat signifikansi 0,375 atau lebih besar dari 0,05, dimensi *individualized consideration* memiliki nilai statistik t sebesar 0,044 dengan tingkat signifikansi 0,965, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan dimensi *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* terdapat hubungan positif dengan *working condition* tetapi tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dimensi *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* berhubungan positif dengan *working condition.* Sedangkan dimensi *inspirational motivation* tidak terdapat hubungan positif dan tidak signifikan dengan *working condition*, Hal ini tidak sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dimensi *inspirational motivation* berhubungan positif dengan *working condition*.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan dimensi *idealized influence* memiliki nilai statistik t sebesar 0,750 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,457 atau lebih besar dari 0,05, dimensi *inspirational motivation* memiliki nilai statistik t sebesar -0,848 dengan tingkat signifikansi 0,401 atau lebih

besar dari 0,05, dan *intellectual stimulation* memiliki nilai statistik sebesar -1,901 dengan tingkat signifikansi 0,064 atau lebih besar dari 0,05, dimensi *individualized consideration* memiliki nilai statistik t sebesar -1,064 dengan tingkat signifikansi 0,293, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan dimensi *idealized influence*, terdapat hubungan positif dengan *working assignment* tetapi tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dimensi *idealized influence* berhubungan positif dengan *working assignment.* Sedangkan dimensi *inspirational motivation, intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* tidak terdapat hubungan positif dan tidak signifikan dengan *working assignment*, Hal ini tidak sejalan dengan penelitian M.L Voon et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dimensi *inspirational motivation, intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* berhubungan positif dengan *working assignment*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengolahan data statistik pada dimensi *inspirational motivation, intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* menunjukkan pemimpin masih kurang dalam mendemonstrasikan ide – ide, memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dalam *working assignment*.

Sehinggamenunjuukan perasaan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam *working assignment*. Untuk itu diharapkan pemimpin lebih meningkatkan hubungan dengan karyawannya.

2. Pimpinan sebaiknya mengadakan pertemuan antara pimpinan tersebut dengan bawahannya, baik secara resmi maupun tidak resmi. Hal ini diharapkan agar pimpinan lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Dilihat dari hasil kuesioner yang menyatakan bahwa dengan pimpinan yang menunjukkan kepeduliannya terhadap bawahan, yang memiliki rata – rata 4,12 dari skala 1 – 5, dengan skala 5 yang merupakan skala tertinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam *working condition* dan *working assignment*.
3. Perusahaan, terutama di rumah sakit sebaiknya juga mengadakan program pelatihan pengembangan kepemimpinan, agar pimpinan lebih mudah menginspirasi karyawannya untuk pelaksanaan tujuan rumah sakit.
4. Dari hasil pengolahan kuesioner, terlihat dalam tabel 4.10 dan 4.14 bahwa mayoritas menjawab netral, dikarenakan alasan bingung (tidak tahu) atau jawaban aman, sebaiknya pimpinan dengan terbuka, seperti memberi tahu kepada karyawan tentang pekerjaan dan pelatihan.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Pada peneitian ini dapat memilih objek penelitian yang berbeda, contohnya Sinar Mas Land atau Kompas Gramedia, sehingga kemungkinan mendapatkan nilai penelitian yang berbeda pada tiap objek.

2. Hasil pada penelitian uji statistik dalam koefisien determinasi dalam menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja *working condition* masih terbilang rendah yaitu sebesar 0,087 atau 8,7%, sedangkan dengan *working assignment* sebesar 0,069 atau 6,9% dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimensi *working condition* masih terbilang rendah yaitu sebesar 0,004 atau 0,4%, sedangkan dengan *working assignment* sebesar 0,032 atau 3,2%. Oleh karena itu penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang mampu menggambarkan pengaruh dari penelitian sebelumnya.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan beberapa variabel jenis gaya kepemimpinan lain, seperti gaya autokratis, demokratis/partisipatif, dan bebas, terlihat dari jurnal ilmiah binaniaga yang dilakukan oleh Ramlan Ruvendi bahwa gaya kepemimpinan lain yang penulis sebutkan mendapatkan hasil yang lebih baik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperbanyak atau mengurangi jumlah kuesioner agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.