

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,039 + 0,543X_1 + 0,442X_2$$

Dari persamaan tersebut artinya nilai konstanta sebesar 0,039, koefisien regresi variabel kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0,543, dan kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0,442.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0,720 dapat dikatakan bahwa 72% motivasi kerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dan sisanya 28% (100%-72%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut. *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,712 yang artinya bahwa 71,2% perubahan motivasi kerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dan sisanya 28,2% (100%-71,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut.

3. Hasil Uji Hipotesis

- a. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ditunjukkan dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,468 > 1,994$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- b. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ditunjukkan dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,468 > 1,994$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- c. Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ditunjukkan dari hasil nilai $F_{hitung} 88,875 > F_{tabel} 3,978$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

- a. Hasil penelitian ini kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y), maka seorang pemimpin harus terus memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan *reward* jika mencapai target, memberikan perhatian kepada karyawan agar mampu mencapai target, dan memberitahu karyawan tentang standar yang perlu diketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

- b. Hasil penelitian ini kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y), oleh karena itu sebaiknya pemimpin mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Misalnya pemimpin membuat karyawan merasa nyaman dan loyal, memberikan makna/manfaat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, membantu karyawan untuk mengembangkan diri (misalnya, dengan pemberian tugas-tugas baru, mengikuti program pelatihan dan lain-lain) dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memikirkan ide-ide baru.

2. Bagi Akademisi

Saran yang dapat diajukan untuk penelitian yang akan datang adalah:

- a. Jika dilihat dari koefisien determinasi penelitian ini sebesar 72%, maka masih tersisa 28% variabel motivasi kerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, misalnya menambahkan variabel independen mengenai program kompensasi baik finansial maupun non finansial, variabel kondisi kerja yang aman dan nyaman, variabel hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja maupun atasan, dan lain sebagainya).

- b. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan teori mengenai kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, serta memilih objek penelitian yang lebih kompleks sehingga lebih dapat menjelaskan dampak praktek kepemimpinan di perusahaan pada perilaku anggota organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, Bernard. 1990. *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organizational Dinamic. New York: Free Press
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hicks, G. H dan Gullet, R. G. 1996. *Organisasi: Teori dan Tingkah Laku*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Junaidi. 2010. Cara membaca tabel F. (<http://junaidichaniago.wordpress.com>) diunduh tanggal 10 September 2013
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Martoya, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Maulizar, Said Musnadi, dan Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Pawar, B.S., and Easman. 1997. The Nature and Implication of Contextual Influences on Transactional Leadership: A Conceptual Examination. *Academy of Management Review*, 22 (1): 80-109.
- Rahavica, Dwi Susetyo Putri. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Triteguh Manunggal Sejati-GarudaFood*. Skripsi FISIP Ilmu Administrasi Niaga. Depok.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- _____. 2002. *Essential of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Ke 5. Jakarta: Erlangga.
- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10, Cetakan 11. Jakarta: PT Indek.
- Santoso dan Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, Iis Torisa. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trade Servistama Indonesia-Tangerang. *Jurnal Universitas Budi Luhur Jakarta Selatan*
- Wagimo dan Djamaludin Ancok, Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi, Vol. 32 No. 2, 2005*.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- _____. 1999. Kepemimpinan dan Motivasi. *Jurnal Kajian Bisnis No.17/Mei-September/1999*.
- Yuliani, Betty S. 2008. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi. Jakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*.