

## **BAB 5**

### **SIMPULAN dan SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), memperlihatkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cocok dengan data. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik.
5. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Saran bagi Manajemen PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik

Hasil penelitian dapat memberikan saran-saran bagi manajemen PT Semesta Raya Abadi Jaya Gresik untuk:

- a. Memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional yang telah dilakukan oleh perusahaan pada karyawan yang pada saat ini belum berhasil penerapannya.
- b. Melakukan pendekatan-pendekatan yang baik kepada karyawan karena dari hasil itu banyak karyawan yang masih belum puas telah bekerja disana walaupun sudah lama bekerjanya.
- c. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan saat ini bukan berasal atas kepuasan dari karyawan ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan tetapi karena rutinitas dan ketakutan karyawan untuk dipecat.
- d. Manajemen harus lebih memperhatikan karyawan pada perusahaan, hal ini bisa dilihat dari kebanyakan kuisioner yang berjenis kelamin perempuan atau wanita, karena ada hal-hal yang sering dialami oleh wanita atau perempuan dari kodrat alam yang harus diantisipasi oleh perusahaan.
- e. Harus menjaga karyawan yang ada dalam perusahaan karena kepuasan kerja dari karyawan berdampak sekali, hal ini bisa dilihat pada dampak produksi dan kualitas dari produk yang dihasilkan.

## **2. Saran bagi penelitian selanjutnya**

Bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis atau lebih lanjut dapat menambahkan variabel yang lain dan bisa mengembangkan penelitian yang telah dilakukan. Selain itu penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat populer karena banyak perusahaan yang mulai menggunakan gaya kepemimpinan ini dan jika berhasil penerapannya hasilnya sangat berdampak kepada perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amir, M. F., 2015, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media
- Ben E. U. and Agu O. A., 2012 “Impact of Transformational and Transactional Leadership on Organizational Performance.” *International Journal of Current Research*, Vol. 4, Issue, 11, pp.142-147.
- Copyright © PT. Semesta Raya Abadi Jaya, 2012, diakses 20 September, 2015, <http://www.universe.co.id/?page=company>.
- Farahbod, L., dan Azri, S., 2014, The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 6, No. 3.
- Ghozali, Imam, & Fuad. 2014. *Structural equation modeling: Teori, konsep, dan aplikasi dengan program lisrel 9.10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M., 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*. Jakarta: Erlangga.
- Munawaroh, 2011 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No. 2, Juli 2011
- Northouse, P. G., 2013, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Jakarta, Indonesia: PT. Indeks.

- Riaz A., Haider, M. H., 2010 “Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction”. *Peer-reviewed & Open access journal, ISSN: 1804-1205, BEH*, Vol 1, Issue 1, pp.29-38.
- Robbins S. P. and Judge.T. A., 2007, *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*, 12<sup>Th</sup> ed. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Rosnani, Titik., 2012 “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, 1-28.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Analisis Data Ekonomi Dengan Program SPSS*,  
Cetakan pertama, Penerbit Indeks Jakarta
- Thamrin, H. M., 2012, The Influence of Transformational Leadership and  
Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 5.
- Yamin, S. dan Kurniawan, H., 2009, *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner. Lisrel-PLS*.  
Jakarta: salemba Empat
- Yvonne, W., Rahman, R. H. A., and Long, C. S., 2014, Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail-Chain Organization, *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 8(17): 1875-1883, 2014 ISSN: 2040-7459; e-ISSN: 2040-7467.