

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya. Bab ini juga memaparkan implikasi manajerial, diikuti dengan keterbatasan penelitian, dan yang terakhir saran.

5.1 Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin meningkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT. Surya Warna Sukoharjo. Hal ini menunjukkan

semakin baik motivasi kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat keterlibatan kerja karyawan di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo.

4. Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo. Hal ini menunjukkan motivasi kerja sebagai mediasi meningkat, maka pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT. Surya Warna Sukoharjo akan meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh PT. Surya Warna Sukoharjo. Hasil dari penelitian, motivasi kerja mempengaruhi kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan keterlibatan kerja yang tinggi juga yang berdampak pada pemimpin. Diharapkan pemimpin mampu untuk membangun motivasi karyawan supaya karyawan akan secara sukarela membentuk sebuah motivasi kerja pada pemimpin. Motivasi kerja yang dibentuk tersebut akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan tingkat kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja pada karyawan PT Surya Warna Putra Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan perusahaan dapat membentuk kepemimpinan transformasional, dimana karyawan dapat berkontribusi dengan baik dalam memotivasi dirinya dan melibatkan diri

dalam pekerjaan. Karyawan juga membentuk motivasi yang berdampak langsung pada kegiatan di dalam perusahaan. Diharapkan motivasi ini dapat tetap diteruskan untuk membangun pengaruh positif dari keterlibatan kerja antar karyawan dalam perusahaan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan tingkat motivasi pada Karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan perusahaan mampu membuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan produktivitas pekerjaan. Diharapkan pemimpin terus meningkatkan motivasi karyawan supaya kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh penulis sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Surya Warna Sukoharjo sehingga hasil yang didapatkan berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain.
2. Pada bagian kuesioner, masih terdapat beberapa kata-kata yang kurang dipahami oleh responden. Hal ini membuat responden tidak memberikan hasil yang akurat terhadap pengisian kuesioner.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada bidang produksi kain, diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan topik yang sama dan dapat dilakukan pada perusahaan dengan bidang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan data secara langsung sehingga mendapatkan data yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abouraija, M.K. and Othman, S.M., (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7, p. 404-423.
- Anas, & Harfianto, D. (2021). SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA. *ISSN Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pematang*.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Chua, J., & B. Ayoko, O. (2021). Employees' Self-determined Motivation, Transformasional Leadership and Work Engagement. *Journal of Management & Organization*, 523 – 543.
- Fatmala Sari, Ani Endarti Diana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gulo, Yupiter. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hartono. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PT. Nindya Karya Cabang Makassar)*.
- Jose Bobo, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. Tesis Magister Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Kharis, Indra. (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*

- (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3 No 1. Maret 2015. Halaman 1-9.
- Komang, A. P. M. P., & I. Gede. Adnyana. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* ISSN : 2302-8912 Vol. 8, No. 6, 2019 (3618-3645) doi: 10.24843/EJMUNUD.v08.i06.p12
- Kreitner, R., and Kinicki, A. (2012) *Organizational Behavior*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kurniawan, M. L. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Kurnia Bumi Pertiwi*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. 7th ed. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masayu O. N., & Isnari B, (2019). Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4t) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*. Halaman 4-8.
- Mozes, K., & Mei, H. S., & Lanny, W. (2018). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga*.
- Narosaputra, D. A. (2022) Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika : Jurnal Literasi Psikologi*, 56 – 63.
- Nazem, F., & Mozaiini, M. (2014). Investigating the Relationship Between Leadership Style (Transformational and Pragmatic) and Employees' Job involvement at Islamic Azad University of Roudehen, Damavand, Pardis,

- Boomehen, and Firuzkuh to Provide an Appropriate Model. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Science*, 3, p.82-88.
- Ninda, Prasdita Intan, & Iskandar, Dadang. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus: Karyawan Human Capital Center (HCC) PT Telkom Japati Bandung*. *EProceedings of Management*, 2(3).
- Nurtjahjani, F. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja, Remuneriasi, dan Motivasi Pendidik*. Malang.
- Pangande, D. J. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Turnover dengan Komitmen Organisasional sebagai Media pada PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kota Makassar*. Yogyakarta.
- Shalahuddin. (2020). *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional*.
- Talim, M. Banowati. (2018). *Analisis hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pegawai di lembaga pendidikan tinggi*. Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan.
- Urbayatun, S., & Widhiarso, W. (2012). Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, 180 – 188.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yuniawan, A., & Gita, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Arta utama Pekalongan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 161 – 170.