

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi (studi pada pabrik gula Pagotan Madiun), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dua diterima dan yang satu ditolak. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di pabrik gula Pagotan Madiun.
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberi saran yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh kepuasan terhadap kinerja menunjukkan cukup baik sehingga perlu dipertahankannya kepuasan

karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun untuk menghasilkan kinerja yang meningkat.

2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara dalam mendapatkan data agar data menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah jumlah responden yang diteliti agar data yang diperoleh lebih akurat.
4. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan kemampuan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, penelitian tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Dalam pengumpulan data hanya menyebarkan kuesioner berjumlah 50 responden, hal tersebut dikarenakan keterbatasan waktu dalam penelitian.
3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk melihat pengaruh kinerja karyawan, padahal masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.