

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Kepemimpinan transformasional yang tinggi tidak dapat membuat kreativitas karyawan menjadi tinggi pula.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *self efficacy*. Apabila pemimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional, maka *self efficacy* karyawan menjadi semakin baik.
3. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* karyawan, maka semakin tinggi pula kreativitas karyawan tersebut.
4. *Self efficacy* mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan. Terjadi perubahan pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan setelah adanya *self efficacy* sebagai mediasi.

B. Saran penelitian

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan untuk mencapai kreativitas karyawan yang tinggi. Perusahaan dapat mempertahankan kepemimpinan transformasional

yang sudah baik sehingga dapat mendukung *self efficacy* karyawan.

2. Bagi Peneliti yang akan datang

Bagi peneliti selanjutnya atau yang akan datang disarankan pada saat menyebarkan kuisioner yang akan diisi oleh responden terutama untuk karyawan, peneliti tetap mendampingi responden untuk mengisi kuisioner dan ditunggu agar responden mengisi kuisioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan tanpa ada rasa tidak enak hati kepada pemimpinannya. Disarankan pula peneliti untuk secara langsung memberikan kuisioner pada responden dan segera ditarik kembali ketika responden telah selesai mengisi agar jumlah kuisioner yang diisi sama dengan jumlah kuisioner yang disediakan (tidak berkurang).

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini kemungkinan terjadi *common methods variances*, dimana responden bisa memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan keadaan dirinya ke dalam kuisioner karena belum *familiar* dengan metode kuisioner. Keadaan ini disebabkan karena responden berasal dari pedesaan dan ada beberapa responden yang berusia lanjut.

Pada saat pengisian kuisioner dimungkinkan terjadi ketidaksesuaian antara data yang diberikan responden dengan data yang sebenarnya karena terjadinya proses sosial psikologis yang mempengaruhi pengisian data karyawan. Peneliti penitipkan kuisioner kepada pemimpin sehingga karyawan merasa harus mengisi kuisioner

dengan sebaik – baiknya dan secara tidak langsung menimbulkan tekan psikologis pada diri karyawan.