

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan analisis atas hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana telah diuraikan pada Bab V, maka pada Bab VI ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut serta rekomendasi/saran-saran yang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

#### **6.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Keberatan dan Banding. Persentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen/terikat (Y) sebesar 63,1%, sisanya sebesar 36,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional maupun kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Keberatan dan Banding
3. Besarnya nilai beta untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,640, sedangkan nilai beta untuk variabel kepemimpinan transaksional

adalah 0,208. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar sebanyak 3,077 kali lipat dibandingkan pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel kepuasan kerja.

## **6.2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil analisis dan pengamatan selama penelitian, penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Keberatan dan Banding, sehingga disarankan kepada semua level pimpinan Direktorat Keberatan dan Banding untuk terus menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dalam bekerja sehari-hari dengan bawahan, dengan cara meniadakan segala hambatan dalam melakukan interaksi/komunikasi secara langsung dengan bawahan. Dengan terbukanya komunikasi dengan bawahan, maka pimpinan dapat memberikan contoh bekerja yang baik dan benar, membagi pengalaman, memberikan pandangan yang jauh ke depan, memberikan ide/cara baru dalam mengatasi suatu masalah, mengomunikasikan hal-hal yang harus dipatuhi sehingga pemberian suatu sanksi dapat dihindari. Dengan cara demikian, antar pimpinan dan bawahan akan terjadi kesamaan persepsi, sehingga dapat mengoptimalkan usaha mereka ke arah tujuan yang ingin

dicapai organisasi. Cara ini juga menumbuhkan kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat, dan loyal kepada atasan sehingga bawahan mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka lebih baik dari standar (Basuki, 2007), hal ini sesuai pendapat Judge dan Locke yaitu sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan (Tondok dan Rita, 2004).

2. Besarnya nilai beta untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,640, sedangkan nilai beta untuk variabel kepemimpinan transaksional adalah 0,208. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar sebanyak 3,077 kali lipat dibandingkan pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu, agar peningkatan kepuasan kerja dapat lebih cepat tercapai melalui faktor kepemimpinan, maka perilaku kepemimpinan transformasional harus lebih ditonjolkan dibanding perilaku kepemimpinan transaksional. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008) yaitu kedua jenis kepemimpinan ini saling melengkapi, tetapi tidak berarti keduanya sama penting, karena kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada kepemimpinan transaksional.

Mengingat hasil penelitian ini, yaitu persentase pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen adalah sebesar 63,1%, maka sisanya sebesar 36,9% disebabkan oleh variabel lain. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis, hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti maupun jumlah responden yang dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.