

## **BAB V KESIMPULAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, dan Keterikatan Kerja. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja
3. Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Keterikatan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Penyebaran kuisioner pada penelitian ini dilakukan secara *online*, sehingga peneliti tidak dapat untuk berinteraksi langsung dengan responden, dan ada beberapa responden yang tidak menanggapi kuisioner yang telah dikirim.
2. Pada saat pengumpulan data, peneliti hanya di perbolehkan mencantumkan beberapa jabatan yang ada dikarenakan kerahasiaan perusahaan tidak ada yang bolehtau dari pihak luar.

3. Validitas diskriminasi masih kurang baik.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

#### **1. Untuk Perusahaan**

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan transformasional yang mendapatkan hasil positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur, maka dari itu pemimpin mampu mengarahkan karyawan dan pemimpin mampu bertanggung jawab dengan baik.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan transformasional yang mendapatkan hasil positif dan berpengaruh terhadap keterikatan kerja milenial di Jawa Timur, maka dari itu pemimpin mampu mengarahkan karyawan dan pemimpin mampu merubah keterikatan kerja antar pagawai.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel keterikatan kerja yang mendapatkan hasil positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur, maka dari itu karyawan milenial di Jawa Timur mempunyai kinerja serta keterikatan antar karyawan yang baik.
- d. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara tidak

langsung melalui mediasi keterikatan kerja pada karyawan milenial Di Jawa Timur. Maka dari itu pemimpin mampu mengarahkan para karyawan milenial DI Jawa Timur menjadi lebih baik dalam pekerjaannya dari segi tanggung jawabnya melalui mediasi keterikatan kerjanya.

## **2. Untuk Peneliti Selanjutnya**

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan tidak memberikan item pertanyaan yang terlalu banyak serta item pertanyaan yang susah untuk di pilih oleh responden bawasanya akan membuat pengisi atau responden tersebut merasa bosan dalam mengisi kuesioner tersebut.
- b. Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung atau dengan *hardcopy* dan melakukan penelitian tersebut kepada satu perusahaan yang dapat melihat detail tentang perusahaan tersebut mengenai saran dari karyawan perusahaan tersebut.
- c. Peneliti berikutnya dapat menggunakan pengukuran uji validitas diskriminan yang berbeda misalkan Cross Loading, sehingga dapat menghasilkan uji validitas diskriminan yang lebih bagus.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adri, W. N., Evanita, S., & Patrisia, D. (2019). *The Influence of Transformational Leadership Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable in Ibnu Sina Hospital in West Sumatera*. 97(Piceeba), 646–657. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.70>
- Avolio et al., 2009; Pieterse et al. et al., 2019 Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 50. <https://doi.org/10.1002/job>
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/002224299806200206>
- Bintara, R. (2020). The Effect of Working Capital, Liquidity and Leverage on Profitability. *Saudi Journal of Economics and Finance*, 04(01), 28–35. <https://doi.org/10.36348/sjef.2020.v04i01.005>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019a). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019b). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Erracioli-oda, Eduardo; Qawasmi, Ahmad; BLOCH, Michael H. *Meta-Analysis Outer Model, Analysis Iner Model*, 2021, 63: e63773
- Fialho, E., Sousa, M. J., & Moreira, A. (2022). Public Leadership Challenges in a Complex Context. *Merits*, 2(4), 362–373. <https://doi.org/10.3390/merits2040025>
- Fornell, & Sultana, dkk, 2018 *Analisis Iner Model*
- Handayani, Diah, et al. "Corona virus disease 2019. *Sampel Dan Teknik Pengambilan Sempel* (2020): 246
- I Djastuti, Indi. Islamic Leadership and Performance: Mediating Role of Affective Commitment at Islamic Boarding Schools in Central Java Indonesia. *International Journal of Educational Organization &*

*Leadership*, 2022, 16.

Kawiana. (2020) How transformational leadership intensify employee performance mediating by job satisfaction. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2020, 7.

Memon, M. I., & Memon, M. A. (2020). Hepatitis C: *Sampel Dan Teknik Pengambilan Sempel*, 7

Monje Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>

Mufti, M., Xiaobao, P., Shah, S. J., Sarwar, A., & Zhenqing, Y. (2020). Influence of leadership style on job satisfaction of NGO employee: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1983>

Na-Nan, K., Joungrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support and Work Adjustment on the Employee Performance of Expatriate Teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n3p105>

Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta-Analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 1–29. <https://doi.org/10.1177/0021886320920366>

Rita Perangin-Angin, M., Lumbanraja, P., Absah, Y., & Author, C. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 72.

Riyanto, (2021) The Influence Of Transformational Leadership And The Work Environment On Employee Performance: Mediating Role Of. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 2021, 6.

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The leadership quarterly*, 15(3), 7

Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., & Ringle, C. M. (2022). “PLS-SEM: indeed a silver bullet”—retrospective observations and recent advances. *Journal of Marketing theory and Practice*, 31(3), 2.

Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Sugiyono 2019 & Tanzeh & Arikunto, 2020) *Metode Penelitian*, 65

Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154. <https://doi.org/10.47200/awtjhpsa.v1i2.1147>

Yantika, (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 56.

