

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Penerbit Deepublish. Apabila semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan Penerbit Deepublish, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan Penerbit Deepublish.

Dapat disimpulkan melalui aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Pertama aspek *Attribute charisma*, bahwa perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi maka karyawan akan memiliki visi yang sejalan dengan pimpinannya sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Yang kedua adalah aspek *Idealized Influence*, perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi maka karyawan akan memiliki komitmen dan tekad yang tinggi terhadap tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Yang ketiga adalah aspek *Inspirational Motivation*, perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi cenderung akan membuat karyawan selalu termotivasi dalam bekerja. Yang keempat adalah aspek *Intellectual Stimulation*, perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi cenderung membuat karyawan

memiliki cara-cara kerja yang selalu baru. Dan yang terakhir adalah aspek *Individualized Consideration*, perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi cenderung membuat karyawan selalu diperhatikan dan dihargai oleh pimpinannya.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan apabila ingin meneliti masalah yang sama agar mencari perusahaan yang memiliki karyawan yang cukup banyak jumlahnya untuk digunakan sebagai subjek pada awal hingga akhir penelitian.
2. Bagi peneliti berikutnya karena di saat penelitian gaya kepemimpinan transformasional memiliki sumbangan sebesar 62,4 % terhadap kepuasan kerja dan 37,6 % dipengaruhi faktor yang lain sehingga peneliti lain agar lebih meneliti dalam faktor-faktor yang lain selain persepsi gaya kepemimpinan yang dapat menyebabkan kepuasan kerja meningkat seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, peralatan yang menunjang pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak.