

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan karakteristik personal *cognitive style* sebagai variabel moderasi di Badan Diklat Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

“Hipotesis yang menyatakan bahwa interaksi gaya kepemimpinan (*directive, supportive, participative, dan achievement-oriented*) dengan *cognitive style* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Balai Diklat propinsi DIY **ditolak**. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS *for windows*, dimana nilai signifikansi interaksi gaya kepemimpinan (*directive, supportive, participative, dan achievement-oriented*) dengan *cognitive style* lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%). Sehingga interaksi gaya kepemimpinan (*directive, supportive, participative, dan achievement-oriented*) dengan *cognitive style* tidak berpengaruh secara signifikan

B. SARAN

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa interaksi gaya kepemimpinan dengan *cognitive style* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disarankan kepada para pemimpin untuk lebih dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya, sehingga ketika gaya kepemimpinan masuk dalam kognisi karyawan mendapat respon yang positif. Para pemimpin hendaknya melakukan pendekatan persuasif kepada karyawan untuk mengetahui apa yang dikehendaki karyawan, yang sesuai dengan *cognitivenya*. Sedangkan untuk peneliti berikutnya, disarankan memasukkan karakteristik personal lainnya seperti, *locus of control* dan *emotional intelegence*, sebagai variabel yang memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan dan kelemahan, antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan di satu instansi yaitu Badan Diklat Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah responden terbatas sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak tepat untuk digeneralisasikan, disaran untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel lebih dari satu instansi.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan *cognitive style* mempunyai kontribusi 48,4 % terhadap kepuasan kerja, sehingga ada banyak variabel yang mempengaruhi ke

penelitian ini, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya.

3. Hasil penelitian ini mengatakan *cognitive style* bukan sebagai variabel moderasi. Ada atau tidak *cognitive style*, gaya kepemimpinan tetap berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini hanya memasukkan faktor situasional *cognitive style*. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel situasional yang lain sebagai variabel moderasi, contoh *locus of control*, kecerdasan emosional, dan lain sebagainya.
4. Alat pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden, persepsi responden tergantung pada pemahaman butir yang tercantum dalam kuesioner, sehingga kemungkinan terjadi perbedaan persepsi responden dengan pengukuran yang bersifat self reported sehingga kemungkinan terjadi bias. Peneliti memberikan saran agar metode pengumpulan data selanjutnya dapat dilengkapi dengan metode lainnya seperti wawancara yang mendukung hasil kuesioner, agar data yang dikumpulkan lebih akurat dan menghindari perbedaan persepsi responden