BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang dipersepsikan oleh responden merupakan Kepemimpinan yang tergolong baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional skor tertinggi berada di indikator Perhatian Individu dan skor terendah berada pada indikator inspirasi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang termasuk dalam kategori secara keseluruhan yang tergolong baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* skor tertinggi berada di indikator *Altruism* dan skor terendah berada pada indikator *Sportmanship*.

3. Kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang termasuk dalam kategori secara keseluruhan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan yang mencakup aspek : *Quantity of work, Quality of work, Initiative, Dependability* dan termasuk ke dalam klasifikasi baik.
4. Variabel Kepemimpinan Transformasional PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana dengan hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mencangkup : Kharisma, Perhatian Individu, Inspirasi dan Stimulasi Intelektual dimana setiap indikator berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana dengan hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mencangkup : *Altruism* dan *Sportmanship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kepada hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang. Saran yang diberikan berdasarkan data dan teori yang diperoleh antara lain :

1. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kantor Area Sumedang dinilai Baik. Akan tetapi tentunya masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan salah satunya dalam hal Rangsangan Intelektual, dalam hal ini diperlukan sosok pimpinan yang mampu merangsang kreatifitas bawahannya sehingga mampu meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang responden menyatakan baik. Akan tetapi rasa sukarela karyawan dalam melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk perusahaan diluar tugas utama masih rendah, ini tentu menjadi tanggung jawab untuk pimpinan agar dapat membuat suasana yang kondusif dan perhatian secara personal kepada seluruh pegawai sehingga merasa termotivasi dalam bekerja meskipun diluar tugas utama mereka.

3. Tanggapan reponden terhadap Kinerja di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang dinilai Baik. Tetapi ada beberapa hal yang harus diperbaiki pada kinerja karyawan salah satunya yaitu Inisiatif. Ini menjadi tanggung jawab pimpinan untuk memberikan masukan-masukan ataupun memotivasi karyawannya agar dapat menambah tugas-tugas barunya.
4. Kepemimpinan Transformasional di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang termasuk dalam kriteria Baik, akan tetapi pada indikator inspirasi masih menunjukkan skor yang rendah. Dalam hal ini pimpinan harus mampu menginspirasi bawahan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja, dengan melakukan komunikasi yang rutin dan berbagi pengalaman yang dimilikinya.
5. Organizational Citizenship Behavior di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kantor Area Sumedang termasuk dalam kategori Baik, akan tetapi pada indikator *Sportmanship* masih menunjukkan skor yang rendah. hal ini ditunjukkan dengan kurangnya karyawan dalam menerima setiap keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seharusnya sebagai pegawai yang bekerja di perusahaan sebesar PLN pegawai harus menunjukkan profesionalisme nya dan pimpinan harus menindak tegas pada bawahan yang tidak bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.