BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)", maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transaksional pada kantor cabang pelayanan dinas pendapatan daerah bandung I pajajaran dipersepsikan oleh responden merupakan Kepemimpinan yang tergolong cukup baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transaksional skor tertinggi berada di indikator Manajemen eksepsi dan skor terendah berada pada indikator Penghargaan (Imbalan).
2. Kepemimpinan Transformasional pada cabang pelayanan dinas pendapatan daerah bandung I pajajaran dipersepasikan oleh responden merupakan Kepemimpinan yang tergolong cukup baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional, skor tertinggi berada pada indikator stimulasi intelektual dan skor terendah berada pada indikator inspirasi.
3. Kinerja karyawan Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Bandung I Pajajaran termasuk dalam kategori secara

4. keseluruhan termasuk dalam kategori Cukup/Sedang. 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 cukup baik.
5. Variabel Kepemimpinan Transaksional di Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Bandung I Pajajaran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana dengan hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional yang mencangkup : imbalan dan manajemen eksepsi dimana indikator keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Bandung I Pajajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup : Kharisma, Perhatian Indivudu, Inspirasi dan Stimulasi Intelektual dimana setiap indikator berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kepada hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran terhadap gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saran yang diberikan berdasarkan data dan teori yang diperoleh antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian, saran dari peneliti adalah dimana kurangnya pimpinan memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang karyawan telah kerjakan serta mengganti usaha-usaha yang telah dilakukan karyawan, dimana dengan memberikan imbalan yang di inginkan bawahan serta mengganti usaha-usaha yang telah karyawan berikan dengan imbalan yang sesuai dengan yang di harapkan karyawan maka dengan begitu karyawan memiliki semangat yang lebih untuk bekerja,karena sikap kepemimpinan ini membuat para karyawan mempunyai rasa nyaman terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dengan gaya kepemimpinan ini karyawan memiliki rasa semangat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh kantor. Hal ini dapat mendorong kinerja yang maksimal.
2. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tentunya diperlukan sosok pemimpin yang mampu merangsang kreatifitas bawahannya. rendahnya pimpinan dalam menunjukan pendirian pimpinan dalam bekerja juga kurangnya pimpinan dalam menarik perhatian bawahan serta ketidak

mampuan pimpinan menstimulus bawahannya dapat menimbulkan kelesuan dalam bekerja dengan begitu hal ini dapat disikapi dengan memperbaiki cara pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dua arah dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya seorang karyawan terhadap atasanya juga pimpinan harus bisa merangsang kreatifitas dengan selalu memberikan apresiasi atas ide-ide yang karyawan berikan serta pimpinan harus bisa menarik perhatian bawahan agar termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan , jika seorang karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkat dan secara otomatis kemampuanuan individu menjadi semakin tinggi.

3. Peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kemajuan kantor pemimpin harus lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama dari semangat kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, agar semua pekerjaan masing – masing karyawan dapat berjalan sesuai aturan dan tidak terjadi penyimpangan. Pemimpin juga harus dapat melakukan pendekatan baik secara pribadi atau keseluruhan kepada karyawan agar pemimpin mengetahui bagaimana keinginan dari karyawan. Jika hubungan antara pemimpin dan karyawan sangat baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.