

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Air Limbah Domestik (PALD) Kabupaten Bekasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD PALD Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 22,829 + 0,762X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan transformatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,762 satuan. Selanjutnya, hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 6,594 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformatif oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada UPTD PALD Kabupaten Bekasi.
2. Gaya kepemimpinan transformatif memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,561, yang berarti bahwa 56,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformatif, sedangkan 43,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi

kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi pegawai, maupun sistem penghargaan. Nilai R sebesar 0,749 juga menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai berada pada kategori kuat.

3. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994). Teori tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan keteladanan (*idealized influence*), motivasi (*inspirational motivation*), dorongan berpikir kreatif (*intellectual stimulation*), serta perhatian terhadap kebutuhan individu (*individualized consideration*) akan mampu meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut masih relevan diterapkan pada organisasi sektor publik, khususnya di lingkungan UPTD PALD Kabupaten Bekasi.
4. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada pimpinan UPTD PALD Kabupaten Bekasi bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, kesempatan untuk berkembang, komunikasi yang baik, serta penghargaan kepada pegawai akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.
5. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu UPTD PALD Kabupaten Bekasi, sehingga

hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, jumlah responden hanya sebanyak 36 pegawai, sehingga ruang lingkup penelitian relatif terbatas. Ketiga, penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, sehingga masih terdapat faktor lain yang belum dianalisis tetapi berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

6. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian berikutnya juga disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan beberapa instansi pemerintah, atau menggunakan pendekatan mixed methods maupun kualitatif sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Pimpinan UPTD PALD Kabupaten Bekasi diharapkan terus menerapkan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, keteladanan, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu,

pimpinan perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik sebagai bentuk apresiasi sekaligus untuk meningkatkan motivasi kerja.

2. Bagi Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompetensi pegawai. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada beberapa instansi pemerintah atau organisasi yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan metode mixed methods atau pendekatan kualitatif juga disarankan agar mampu menggali faktor-faktor yang belum dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif.