

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi yang dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien β_1 sebesar 0,293 dan hasil uji t hitung diperoleh sebesar 2,232 dengan signifikan 0,031 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan yaitu 0,05.
2. Secara parsial ditunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi yang dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien β_2 sebesar 1,185 dan hasil uji t hitung diperoleh sebesar 8,111 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan yaitu 0,05.
3. Secara stimultan ditunjukkan bahwa uji F (Anova) diperoleh angka F Hitung = 40,986 dengan angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang di tetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis melalui regresi linier berganda dengan *SPSS 26* diperoleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = -4,012 + 0,293 X_1 + 1,185X$

5. Koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R Square 0,635 atau 63,5%, maka pengaruh yang dikembangkan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja ,terhadap kinerja karyawan sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5% di pengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa score saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki skor rata – rata tertinggi sebesar 4,30. Pemimpin mampu meningkatkan optimisme bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu meningkatkan optimisme bawahan.
 - b. Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki skor rata-rata terendah sebesar 4,21. Perusahaan memiliki prosedur keselamatan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas.
 - c. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki skor rata-rata terendah sebesar 4,02. Saya berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum maksimal berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel independen lainnya seperti Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode terbuka untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang dikaji dan menggali aspek – aspek yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini.
- c. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya di Balai Teknologi Air Minum Bekasi tetapi juga pada instansi lain seperti PDAM Kalimalang , sehingga hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih luas.
- d. Penelitian berikutnya diharapkan dapat dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar dan jangka waktu yang lebih panjang, agar hasil yang diperoleh lebih akurat .