

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r dari tiap-tiap pertanyaan, dan diketahui bahwa secara keseluruhan semua data yang diambil adalah valid atau lebih besar dari nilai r -kritisnya, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menguji reliabilitas (keandalan) data.
2. Uji reliabilitas juga mendapatkan data yang handal dengan melihat nilai Cronbach Alpha variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.669 dan Cronbach Alpha variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.811, dimana kedua nilai Cronbach alpha tersebut lebih besar dari taraf keandalan yakni 0.06, sehingga dinyatakan bahwa data yang akan diuji adalah andal dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.
3. Hipotesis dalam penelitian diterima bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (persero) Cabang Limboto, dengan melihat uji koefisien regresi melalui uji t dan dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$.

4. Berdasarkan uji determinan (R) diketahui sebesar 62% variabel Disiplin Kerja pada PT. PLN (persero) Cabang Limboto dijelaskan melalui Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan melalui faktor-faktor lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan:

1. Agar PT. PLN (persero) Cabang Limboto serta pihak lainnya yang berkecimpung dalam organisasi yang berhubungan dengannya dapat mempertimbangkan setiap kebijakan dan keputusan yang diambil dalam memberikan kebijakan-kebijakan/ aturan-aturan baru yang sifatnya menunjang implementasi kepemimpinan transformasional di kantor tersebut dengan mengedepankan hasil dari kinerja pegawai yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Penelitian ini kiranya perlu mendapat perhatian bagi kalangan akademisi dan organisasi, perusahaan negeri maupun swasta yang berkecimpung dalam bidang pelayanan publik, sehingga kedepannya, kepemimpinan dapat dijadikan salah satu indikator untuk merumuskan budaya kerja.
3. Penelitian ini akan lebih baik jika ditambahkan variabel-variabel pendukung yang diperoleh dari penelitian-penelitian dan

referensi yang lain yang memungkinkan yang dapat berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pegawai, seperti variabel disiplin kerja karyawan, Motivasi kerja, Pengalaman kerja, Loyatitas, pelatihan, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.

4. Kiranya waktu yang dipakai dalam menyusun penelitian lebih lama dan dapat diberikan kesempatan untuk melihat lingkup organisasi-organisasi yang lebih luas sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan lebih maksimal