

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo telah paham mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penerapan Kepemimpinan Transformasional seperti pengenalan visi strategik oleh pegawai untuk memotivasi kinerja pegawai, arahan pimpinan, komunikasi, dan komitmen terhadap visi yang dibangun dan lain sebagainya sebagaimana telah terangkum pada pengujian validitas dan reliabilitas variabel penelitian.
2. Nilai regresi untuk variabel Kepemimpinan transformasional sebesar 0.718, dan diperkuat melalui uji t hitung dan F hitung variabel penelitian.
3. Tingkat Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo, sebesar 51.5% Meliputi Tingkat Kepemimpinan Transformasional yaitu Pemodelan visi starategis, mengkomunikasikan visi, pemodelan visi, dan membangun komitmen terhadap visi dan untuk sisanya sebesar 48.5% menjelaskan tentang kuranya motivasi kerja, loyalitas pegawai, tingkat pendidikan, budaya organisasi, disiplin kerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan:

1. Kantor Lurah Botu Kota Gorontalo serta pihak lainnya yang berkecimpung dalam organisasi dan pengambil kebijakan dapat

mempertimbangkan setiap kebijakan dan keputusan yang diambil dalam memberikan kebijakan-kebijakan baru pemberian TUPOKSI dan motivasi kerja pada tiap-tiap pegawai dan menjalankan Kepemimpinan Transformasional (pemodelan visi strategis, mengkomunikasikan visi, pemodelan visi, dan membangun komitmen terhadap visi) yang baik kepada pegawai dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja Pegawai yang lebih baik dikemudian hari.

2. Penelitian ini kiranya perlu mendapat perhatian bagi kalangan akademisi dan organisasi pemerintahan yang berkecimpung dalam bidang pelayanan publik, sehingga kedepannya, penerapan Kepemimpinan Transformasional dapat dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai.
3. Penelitian ini akan lebih baik jika ditambahkan variabel-variabel pendukung yang diperoleh dari penelitian-penelitian dan referensi yang lain yang memungkinkan akan menambah variabel yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, seperti Motivasi Kerja, Pengalaman kerja, Loyalitas, komitmen pada organisasi, tingkat pendidikan dan pelatihan 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.