

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, mengenai kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, cenderung memiliki visi dan keyakinan yang kuat, memberikan penjelasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan contoh tindakan yang baik dalam bekerja, memberikan bantuan kepada karyawan baru, lebih cenderung menerima, ide, gagasan, pendapat bawahan dan mengajarkan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah, memperhatikan kemampuan atau keahlian pegawainya, dalam hal ini pegawai diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya, dan semua kecenderungan itu termasuk ke dalam sub indikator dari

kepemimpinan transformasional. Karena perusahaan merupakan suatu institusi yang kompleks sehingga pegawai harus dipandang sebagai aset yang perlu dibina dan dijaga demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar responden dominan terhadap elemen kepemimpinan transformasional dengan jawaban **selalu**, yang menggambarkan persetujuan pegawai tentang perlunya kepemimpinan transformasional yang efektif dan baik. Secara keseluruhan pelaksanaan kepemimpinan transformasional pada bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dilakukan dengan **baik**.

2. Ukuran kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja dapat dikategorikan **baik**. Hal ini bisa terjadi dikarenakan adanya penghargaan dari pimpinan apabila bawahan memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas akan membuat bawahan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Tersedianya sarana pendukung sudah cukup memadai dalam penyelesaian tugas, sehingga tercapainya tingkat efisiensi dan efektivitas dan baik budaya ataupun kesempatan yang ada untuk berprestasi. Hal tersebut dapat terlihat dari sebagian besar responden dominan terhadap elemen kinerja adalah **selalu** yang

menggambarkan kepuasan pegawai terhadap perhatian perusahaan. Secara keseluruhan, pegawai memandang bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam hal peningkatan kemampuan pegawai, memotivasi pegawai, dan memberikan kesempatan atau budaya yang tercipta untuk menjadi berprestasi. Sehingga pada akhirnya kinerja pegawai pun menjadi **baik**.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di bidang SDM dan Organisasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, berdasarkan hasil penelitian terdapat tingkat hubungan yang **kuat** antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi adalah sebesar $(r) = 0,63$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Koefisien determinasi (KD) sebesar **0,3969** yang berarti variabel X (kepemimpinan) dapat mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai) sebesar **39,69%**, sedangkan sisanya **60,31%** dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya kompensasi, dan lain-lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Uji signifikan koefisien korelasi adalah $t_{hitung} = 3,459$ dan $t_{tabel} = 1,734$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu **3,459 > 1,734**, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh **signifikan** terhadap kinerja pegawai pada bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan sehubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah:

1. Perilaku setiap individu tidak sama karakternya, sehingga seorang pemimpin dituntut untuk lebih teliti dan pandai dalam melihat dan menyesuaikan kemampuan bawahan dan mengerti apa yang dibutuhkan oleh bawahan, yang pada akhirnya keberadaan seorang pemimpin dapat dijadikan sebagai panutan dan suri tauladan bagi seluruh pegawai untuk kemajuan perusahaan.
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan sebaiknya ditingkatkan lagi dan setiap pegawai untuk tetap menjaga dan meningkatkan keharmonisan baik dengan teman sekerja maupun dengan atasan sehingga tercipta suasana kerja yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
3. Perusahaan diharapkan melakukan tindakan koreksi terhadap pengukuran kinerja pegawai yang sudah ada, hal ini ditunjukkan untuk meningkatkan fungsi kerja agar efektivitas kerja pegawai lebih baik.