

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas kepemimpinan transformasional pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi berada pada kategori efektif. Tetapi masih ada beberapa hal yang belum sesuai dengan kepemimpinan transformasional sehingga harus dilakukan perbaikan yaitu mengenai belum mampunya pemimpin membangkitkan antusiasme para pegawainya dalam bekerja serta belum mampunya pemimpin dalam membangkitkan optimisme pegawai dalam bekerja.
2. Tingkat produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi berada pada kategori sedang. Dengan melihat hasil yang ada dapat diketahui bahwa pegawai termasuk pegawai yang cukup produktif, dengan munculnya sikap disiplin. Namun adapun sikap yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih belum optimal seperti sikap tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai karena pemimpin merupakan faktor

penggerak SDM (sumber daya manusia) dalam suatu organisasi/perusahaan, bila SDM (sumber daya manusia) dapat tergerakkan dengan baik oleh pemimpin dan mampu bekerja melebihi apa yang direncanakan maka produktivitas kerja dari pegawai sudah dikatakan baik.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional masih ada beberapa hal yang belum sesuai yaitu belum mampunya pemimpin membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai. Pemimpin dalam hal ini harus memiliki cara untuk membuat pegawainya menyadari akan tugas dan kemampun luar biasa yang dimilikinya. Seperti yang dikatakan oleh Bass (dalam Gary Yukl, 2010:305) pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan:

1. Membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil dari tugasnya
2. Membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan
3. Mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi

Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai masih rendah oleh karena itu, yang harus dilakukan adalah peran pemimpin dimana fungsi pemimpin sebagai penggerak dilakukan. pemimpin bertindak menekankan nilai etos kerja terhadap pegawainya etos kerja disini adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu

organisasi atau etos kerja disini adalah aturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Selain itu pun ada strategi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Siagian (dalam Edy, 2009:105-106) yaitu: perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil kerja, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Apabila point pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diberikan perhatian khusus sehingga muncul motivasi yang kuat dari diri pegawai untuk bekerja.

Dengan adanya kesadaran dari masing-masing individu maka akan tercipta pegawai yang senantiasa mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat menggunakan seluruh keterampilannya dalam penyelesaian pekerjaannya.