

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis dan pengukuran hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan angket yang disebarakan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, mengenai kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan (kepala dinas), cenderung menjadi figur yang baik dalam memberikan contoh perilaku kerja yang disiplin, memiliki visi dan misi yang kuat dan mengkomunikasikannya, berpartisipasi pegawai dalam perencanaan program/kegiatan, membangkitkan loyalitas pegawai terhadap lembaga, mendorong pegawai untuk mengevaluasi hasil kerja dan menyempurnakannya, mengakui prestasi pegawai, serta bertindak sebagai motivator dalam pengambilan keputusan bersama, dan semua kecenderungan itu termasuk ke dalam sub indikator dari kepemimpinan transformasional. Secara keseluruhan pelaksanaan kepemimpinan transformasional di Dinas Pendidikan Kota Bandung dilakukan dengan **baik**. Hal ini di dapat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS (*Weighted Means Score*) dengan nilai

rata-rata sebesar 3,87. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Dinas Pendidikan Kota Bandung yang mencakup Kharisma, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual dan Motivasi Inspirasional, masing-masing berada dalam kategori baik.

2. Secara umum tingkat partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Hal ini berarti bahwa partisipasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang mencakup di dalamnya keterlibatan mental dan emosi, motivasi kontribusi dan penerimaan tanggung jawab. Hal tersebut dapat terlihat dari sebagian besar jawaban responden dominan terhadap elemen partisipasi kerja pegawai adalah selalu yang menggambarkan adanya kepuasan pegawai terhadap perhatian lembaga. Sedangkan bila diuraikan lebih rinci komponen inisiatif dalam hal keterlibatan mental dan emosi pegawai berada pada tingkat yang paling rendah bila dibandingkan dengan komponen lainnya. Secara keseluruhan, pegawai memandang bahwa lembaga sudah baik dalam hal peningkatan kemampuan pegawai, memotivasi pegawai, dan memberikan kesempatan memperoleh dan mengembangkan prestasi kerja. Sehingga pada akhirnya partisipasi kerja pegawai pun sudah dilaksanakan dengan **sangat baik**.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapat kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan berbunyi “*terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap partisipasi kerja pegawai*” terbukti, dengan kata lain bahwa H_0 ditolak dan (H_a) **diterima**.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis sampaikan, maka rekomendasi yang akan penulis sampaikan kepada beberapa pihak, diantaranya yaitu:

1. Bagi Kepala Dinas

Seorang pemimpin dituntut untuk lebih teliti dan cerdas 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 lembaga. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat diketahui secara umum bahwa kepemimpinan transformasional berada dalam kategori baik, oleh karena itu hendaknya dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan upaya-upaya untuk melaksanakan kepemimpinan transformasional. Selain itu karena kepemimpinan transformasional sebagai suatu pendekatan yang dinilai tepat dan mampu untuk terus-menerus meningkatkan efisiensi,

produktivitas dan inovasi guna meningkatkan daya saing organisasi dalam dunia yang makin kompetitif.

2. Bagi Pegawai

Secara umum, partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada level yang sudah sangat baik. Partisipasi kerja pegawai tersebut sebaiknya dipertahankan dan terus-menerus dapat ditanamkan kesadaran untuk melaksanakan kerja tim secara berkelompok agar lebih membantu tercapainya tujuan lembaga. Adapun mengenai inisiatif agar lebih ditingkatkan lagi, karena hal ini menjadi salah satu aspek yang dapat meningkatkan partisipasi kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Konsep kepemimpinan transformasional merupakan suatu konsep yang bukan tergolong baru, sudah banyak peneliti dan ahli yang mengemukakan pendekatan dalam konsep kepemimpinan. Bagi peneliti selanjutnya, apabila menginginkan meneliti tentang Kepemimpinan Transformasional ini lebih mendalam, maka dapat mengambil variabel dependent yang lain serta menggunakan teori dari beberapa ahli yang lainnya. Dan apabila akan mengambil judul yang sama, maka dapat mengambil tempat pada lembaga atau instansi swasta seperti LSM yang bergerak di bidang pendidikan.

Dan tak kalah penting mengenai alat pengumpulan data peneliti merasa bahwa alat pengumpulan data melalui angket masih diragukan tingkat objektivitasnya. Artinya hasil angket tersebut ada kemungkinan unsur rekayasa dari para responden. Demi nama baik institusi mungkin saja para responden menjawab hal-hal yang bersifat positif sedangkan hal lainnya (yang sifatnya negatif) disembunyikan. Oleh karena itu penyusun mengharapkan kepada peneliti-peneliti lain agar dapat memperoleh data yang lebih berkualitas dengan tidak hanya melakukan pengumpulan data melalui angket tertutup saja namun dengan menggunakan berbagai teknik seperti studi observasi, wawancara dan dokumentasi.