

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapat kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan ilir untuk meningkatkan kinerja pegawai, penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional harus dijaga sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja, memotivasi dan memberikan dorongan pada pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan diharapkan selalu berkoordinasi dengan memberikan perhatian dilakukan melalui peran serta dari pimpinannya dimana pimpinan perlu meningkatkan peranannya, antara lain pemimpin diharapkan selalu berkoordinasi dengan memberikan perhatian dan pengarahan kepada tugas – tugas dan pekerjaan pegawai, pimpinan diharapkan tidak ketinggalan menyampaikan target perusahaan, sehingga jika terjadi keluhan pelanggan terkait kebocoran, water meter yang rusak segera bias teratasi. Selain itu juga pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada pegawai dan pimpinan harus memiliki kebijakan tegas mengenai disiplin kerja

sesuai dengan peraturan perusahaan. Dan pimpinan juga perlu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai, sehingga dapat memperbaiki tingkat absensi pegawai agar lebih baik sehingga pegawai dapat berprestasi dan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Dalam pengoptimalan kinerja pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir perusahaan perlu merangkul dan mengawasi pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat, dan pegawai diharapkan memahami hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, selain itu perusahaan juga diharapkan dapat memberi imbalan kepada pegawai yang bekerja diluar jam normal agar pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta pegawai mampu meningkatkan hasil kerja yang telah diberikan kepada mereka.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti judul dan lokasi yang berkaitan, disarankan untuk memperhatikan 12,8% variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak termasuk pada variabel penelitian seperti stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kondisi kerja dan lain sebagainya serta dapat mengembangkan faktor-faktor variabel Kepemimpinan transformasional yang belum ada pada penelitian ini.