

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penulis mencapai kesimpulan berikut tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di antara 85 responden berdasarkan hipotesis mereka, analisis data, dan pembahasan temuan penelitian:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pekerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Dengan kata lain, selain gaya kepemimpinan transformasional, lebih banyak aspek lain yang harus ditingkatkan untuk mendongkrak kinerja karyawan secara drastis.
2. Metode kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu semakin sukses strategi maka semakin besar komitmen organisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya, pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi bekerja lebih baik ketika ada komitmen organisasi yang lebih kuat.
4. Komitmen organisasi telah terbukti mampu memediasi dampak konsep kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas

Pemadam Kebakaran Kota Bekasi akan meningkat dengan komitmen organisasi yang lebih kuat, yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Menurut pengalaman pribadi peneliti selama proses penelitian, ada beberapa batasan yang dapat digunakan sebagai beberapa aspek yang harus lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk meningkatkan studi mereka karena penelitian ini pasti menyadarinya. memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian yang dilakukan. Beberapa kekurangan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hanya 85 orang responden yang menjawab, yang jelas tidak cukup untuk menjelaskan masalah ini secara memadai.
2. Karena setiap responden terkadang memiliki pemikiran, reaksi, dan pemahaman yang berbeda selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui survei tidak selalu mencerminkan sudut pandang responden yang sebenarnya.
3. Mungkin sulit untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk sepenuhnya membahas topik penelitian karena keterbatasan alat ukur pengolahan data yang mengarah pada hasil yang tidak penting.

5.3 Saran

Peneliti menyarankan tindakan sebagai berikut berdasarkan temuan analisis dan pembahasan penelitian mereka tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi:

1. Mendukung penelitian dan pengembangan dalam pendidikan manajemen, khususnya di bidang pengendalian manajemen dan manajemen sumber daya manusia akademik.
2. Akademisi masa depan dapat memperluas subjek studi untuk memasukkan organisasi selain Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Temuan penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
4. Berdasarkan hasil penelitian harus dapat mempertahankan setiap pengelolaan perubahan dan inovasi di organisasi. Pemimpin harus memimpin perubahan dengan bijaksana, melibatkan pegawai dalam proses perubahan dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Ini dapat membantu serta meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasi dalam menghadapi setiap tantangan yang kompleks.
5. Peningkatan dan pengembangan kepemimpinan penting untuk menyediakan pelatihan serta pengembangan kepemimpinan yang tepat agar dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif. Pemimpin juga harus menciptakan lingkungan dimana komunikasi yang kuat

dan interaksi yang erat, maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

