

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari variabel tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.” Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini memberikan pengertian bahwa pemimpin mampu meningkatkan Kinerja Pegawai dalam mengarahkan pegawainya.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini memberikan pengertian bahwa pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi diperusahaan tersebut.
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai hal ini memberikan pengertian bahwa pemimpin bisa Memoivasi pegawainya dalam bekerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok” maka diajukan saran – saran sebagai perlengkapan hasil penelitian sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Daerah Kota Depok perlu mempertahankan Gaya Kepemimpinan Transformasional agar pegawai terus memahami pentingnya gaya kepemimpinan ini. Keberanian berinovasi dan kepekaan emosional memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, evaluasi terhadap aspek pengendalian perhatian pada detail dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional perlu dilakukan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi

pimpinan Sekretariat Daerah Kota Depok. Memiliki Gaya Kepemimpinan Transformasional serta menerapkan kebiasaan-kebiasaan unik yang tidak dilakukan oleh instansi lain dapat meningkatkan stabilitas emosional pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

- 2) Sekretariat Daerah Kota Depok perlu menjaga tingkat Kepuasan Kerja pegawai agar mereka terus memahami pentingnya hal tersebut. Promosi memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, evaluasi terhadap aspek pengendalian perhatian pada detail dalam Kepuasan Kerja perlu dilakukan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Depok. Memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang baik serta menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang unik dan tidak dilakukan oleh instansi lain dapat meningkatkan stabilitas emosional pegawai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif.
- 3) Sekretariat Daerah Kota Depok perlu mempertahankan Motivasi Kerja pegawai agar mereka terus memahami pentingnya motivasi ini. Kebutuhan Akan Penghargaan memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, evaluasi terhadap aspek pengendalian perhatian pada detail dalam Motivasi Kerja perlu dilakukan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Depok. Memiliki Motivasi Kerja yang baik serta menerapkan kebiasaan-kebiasaan unik yang tidak dilakukan oleh instansi lain dapat meningkatkan stabilitas emosional pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.