

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja pada anggota ASN bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga) di kota Subang. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja. Semakin positif persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin tinggi Kinerja pada karyawan. Namun sebaliknya apabila semakin negatif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang dipakai oleh pemimpinnya, maka semakin rendah Kinerja pada karyawan.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi subjek**

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada bidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga) di kota Subang untuk terus mempertahankan kinerja para anggota ASN dibidang DISPARPORA (Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga), semakin positif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat juga kinerja para karyawan. Salah satunya dengan menerapkan karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin menjadi panutan untuk bawahannya, pemimpin memberikan motivasi dan membangkitkan semangat bawahannya, mendorong bawahannya untuk menjadi karyawan yang inovatif dan

kreatif. Dengan begitu para karyawan akan merasa nyaman dan betah ketika bekerja, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang selanjutnya, yang akan melakukan penelitian mengenai persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, diharapkan mampu mengembangkan penelitian kinerja terhadap variabel lainnya, karena pada penelitian kali ini didapatkan skor determinasi sebesar 47,1 % terhadap Kinerja pada karyawan dengan sisanya 52,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor. Oleh karena itu, diharap untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kinerja dapat mencari dan mempertimbangkan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu, faktor Individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, dan juga faktor organisasi yang meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.