

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :s

1. Kepmimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($2.933 > 2,866$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,001 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,001 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($2,956 > 2.866$) Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,004 yang berada dibawah nilai toleransi 5 % atau $0,004 < 0,05$.
3. Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($6.402 > 2.866$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5 % atau $0,000 < 0,05$.
4. Kepemimpinan Transformasional, motivasi, disiplin berpengaruh secara

simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ” karena nilai F Hitung sebesar 24.095 dengan jumlah responden sebanyak 40 pada tingkat kesalahan 5%, Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel} (24,095 > 2,86)$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kinerja pegawai adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000(0%) yang berada jauh dibawah 5%. Hal ini disebabkan karena Harga, Persepsi Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan memiliki F hitung yang lebih besar daripada F tabel $F_{hitung} > F_{tabel} (18,249 > 2,83)$. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

5. Kepemimpinan Transformasional memiliki standardized coefficient beta sebesar 0,548 (54,8%), ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 54,8%, Motivasi memiliki standardized coefficient beta sebesar 0,183 (18,3%), disiplin memiliki standardized coefficient beta sebesar 0,269 (26,9%). Dari sini dapat dilihat dari ketiga variabel tersebut variabel yang paling dominan adalah variabel kepemimpinan transformasional.

6.2 Saran

1. Kepemimpinan Transformasional : pemimpin diharapkan dapat membangun visi yang jelas dan inspiratif untuk pegawai dimana visi harus selaras dengan kebijakan pusat atau daerah yang mudah di implementasikan

2. Motivasi Kerja : pemimpin perlu menjadi teladan dalam etos kerja , kedisiplinan dan integritas. Perlunya coaching dan mentoring untuk mendorong pegawai lebih berorientasi pada pelayanan.
3. Disiplin Kerja : pemimpin menunjukkan kesadaran akan peran dan tanggung jawab , pemimpin menjadi pribadi yang konsiten dan teladan bagi bawahan. Perlunya system *Reward dan Punishment*.

