

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan temuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Hasil yang diperoleh tersebut dapat membuktikan semakin baik implementasi gaya kepemimpinan transaksional akan sejalan dengan meningkatnya kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong meningkatnya kinerja mereka.

5.2 Implikasi

Berpedoman pada hasil pengujian hipotesis yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa implikasi praktis yang bermanfaat bagi:

1. Pimpinan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat diharapkan terus mempertahankan pelaksanaan gaya kepemimpinan transaksional, dimana pimpinan harus berkomitmen untuk berpedoman kepada reward dan punishment kepada setiap pegawai. Ketika hal tersebut

terus dijaga maka kinerja pegawai dan instansi akan terus mengalami peningkatan dimasa mendatang.

2. Pimpinan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Bara diharapkan untuk menghargai setiap prestasi yang dicapai bawahan, karena salah satu faktor yang mendorong meningkatnya motivasi kerja pegawai adalah penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika hal tersebut terpenuhi maka kinerja mereka akan semakin baik, dan hal tersebut tentu akan sejalan dengan meningkatnya kinerja instansi.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah keterbatasan sehingga hal tersebut akan menjadi saran bagi peneliti dimasa mendatang. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Pada penelitian ini ukuran sampel yang digunakan relatif kecil, oleh sebab itu diharapkan bagi peneliti dimasa mendatang meneliti beberapa instansi yang dikelola oleh pemerintah daerah sehingga dapat memperbesar ukuran sampel dan mendorong meningkatnya kualitas hasil penelitian yang diperoleh.
2. Secara teoritis masih terdapat sejumlah variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi, oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel baru yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel tersebut seperti komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, beban kerja dan sebagainya. Saran

tersebut penting untuk meningkatkan kualitas temuan riset yang sama dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Almusaddar, A. A. S., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). the Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)* 7.5 (2018): 21-40., 7(5), 21–40. www.iaset.us
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 164173.
- Arikunto, A. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Bousbia, A. B., Ridic, O., & Jukic, T. (2015). The effect of Transactional Leadership on Employees' Performance-Case Study of 5 Algerian Banking Institutions. *Economic Review-Journal of Economics and Business. Economic Faculty University of Tuzla*, 13(2).
- Fahlefi, D. R. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(2), 138–156. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- George, J.M. & Jones, G. . (2013). *nderstanding And Managing organizational behavior* (Fourth). Upper Saddle River Whetten.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Liberty.
- James L Gibson, Johm M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4727–4730.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.

- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Naeem, M., & Nawaz, M. A. (2017). The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee's Performance. *Pakistan Social Sciences Review*, 1(2), 119–135. [https://doi.org/10.35484/pssr.2017\(1-ii\)04](https://doi.org/10.35484/pssr.2017(1-ii)04)
- Nelson, A., & Menceng, M. (2023). Analisis Pengaruh Transactional Leadership Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Work Motivation Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Frozen Food Di Batam. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i1.2968>
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. AJP. *Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 6(1), 81–84.
- Ricardo, E. (2024). Menteri PANRB: Kualitas ASN Indonesia Masih Rendah. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220926075511-4-374839/menteri-panrb-kualitas-asn-indonesia-masih-rendah>
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (14th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sundi, B. K. (2013). Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province *). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online)*, 2(12), 2319–8028.

- Sutanto, M. V. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sales Dealer Mobil Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(2), 1–6.
- Syah, T. Y. R., Wahyuni, N. P. D., & Purwandari, D. A. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156–161.