

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka didapatkan hasil kesimpulan penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala bagian Kesekretariatan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal di Semarang dinilai mampu mendorong perubahan dalam organisasi terutama dengan cara mendorong karyawannya untuk lebih kreatif dan memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga membawa perubahan pada organisasi. Seluruh indikator dari gaya kepemimpinan menunjukkan nilai yang tinggi.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah Indikator pertimbangan individual. Berdasarkan indikator ini, pimpinan kepala bagian sekretariat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dinilai mampu memahami kebutuhan karyawannya, Pimpinan mau untuk mendengarkan karyawan yang membutuhkan bantuannya dan Pimpinan melatih karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, serta Pimpinan menasehati karyawan jika berbuat salah dalam pekerjaan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator kharisma, Pimpinan perlu untuk menanamkan kebanggaan bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum dengan cara memberikan sosialisasi dan briefing kepada karyawan mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk kebutuhan pelayanan publik.
2. Berdasarkan indikator inspirasi, Pimpinan perlu menjelaskan setiap keinginannya dengan bahasa yang mudah dimengerti yaitu menggunakan bahasa sehari-hari yang dapat dipahami oleh karyawannya.
3. Berdasarkan indikator stimulasi intelektual, Pimpinan perlu mempertahankan sikap kehati-hatian dalam mengambil tindakan dalam pemecahan masalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai SOP dan pentingnya mengikuti SOP yang berlaku.
4. Berdasarkan indikator pertimbangan individual, Pimpinan perlu melatih karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dengan memberikan panduan pekerjaan serta adanya *key performance indicator* yang perlu diterapkan untuk mengevaluasi kinerja dari karyawan.
5. Berdasarkan indikator pengaruh yang dideal, Pimpinan dapat melakukan *one on one meeting* untuk dapat berbagi nilai hidup yang sama dengan karyawan sehingga memiliki kesamaan pandangan yang memudahkan melakukan pekerjaan.