

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan evaluasi yang dilakukan oleh penulis terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan atau terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut

#### **5.1. Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian diatas dan hasil analisis penelitian serta interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BBWSCC. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan imbalan dan sanksi belum tentu menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertib, aman, serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi terbukti menjadifaktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 28.8% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, kondisi fisik lingkungan kerja dan lain sebagainya.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pimpinan di BBWSCC diharapkan untuk mengevaluasi pendekatan gaya kepemimpinan transaksional yang selama ini diterapkan. Meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun pengawasan dan pemberian imbalan dapat tetap dipertahankan dengan lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan secara individu. Penggabungan dengan pendekatan transformasional mungkin bisa menjadi alternatif yang efektif.
2. Untuk manajemen SDM, sebaiknya terus mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja positif yang sudah ada. Budaya kerja yang baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, program pembinaan, internalisasi nilai-nilai organisasi, dan penguatan etos kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan.