

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini mengenai disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama, inisiatif menggambarkan bahwa pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun memiliki kategori sangat tinggi. Kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh dimensi Charismatic, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration menggambarkan bahwa pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun memiliki kategori sangat baik. Pada variabel disiplin kerja yang dijelaskan oleh dimensi Kehadiran, Ketaatan pada pekerjaan, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan, Bekerja etis menggambarkan bahwa pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun diklasifikasikan disiplin.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai semakin tinggi.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan disiplin kerja.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan.

Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Mandiangin Kabupaten Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan. Artinya disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang baik dapat membentuk disiplin kerja yang kuat yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, membantu dalam memajukan instansi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk variabel kinerja pegawai diharapkan pegawai harus bisa terbuka dan menerima pendapat orang lain, ini bisa dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang harmonis dengan anggota tim, mendorong diskusi terbuka (rapat) dan menciptakan suasana santai sehingga mempererat hubungan sesama pegawai.
2. Diharapkan setelah adanya penelitian ini, pemimpin mampu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional mampu menciptakan *Charismatic* seperti menjalankan misi dan visi mereka melalui perilaku kepemimpinannya dan dalam situasi sosial apapun. *Inspirational Motivation* pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi pegawainya, pada *Stimulasi Intelektual* pemimpin yang berusaha untuk mendorong perhatian dan kesadaran pegawai akan permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru. Kemudian, *Perhatian Individual* pemimpin hendaknya mengajak pegawainya untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri masing-masing.

3. Untuk variabel disiplin kerja diharapkan pimpinan memberikan sosialisasi berkala kepada pegawai dan pengawasan secara rutin dan konsisten agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan instansi.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas masalah penelitian, objek penelitian yang berbeda dan variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan ke dalam variabel-variabel lainnya.