BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan :

1. Gambaran variabel kinerja pegawai pada Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian berada pada kategori tinggi. Variabel kepemimpinan transformasional pada Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian juga berada pada kategori baik. Dan variabel keterlibatan pegawai pada Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian juga sudah berada pada kategori terlibat.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian. Sehingga dapat diartikan, semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin baik.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian. Sehingga dapat diartikan, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dapat memberikan perubahan positif kepada pegawainya maka pegawai akan semakin terlibat dalam pekerjaannya.
4. Keterlibatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian. Sehingga dapat diartikan, apabila pegawai telah merasa terlibat secara emosional dan psikologis pada pekerjaan dan instansi, maka akan semakin tinggi dan meningkat pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Sedangkan jika pegawai tersebut kurang merasa terlibat dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut tentunya akan menurun
5. Keterlibatan pegawai sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan kepemimpinan yang transformasional yang dapat membawa perubahan pada pegawainya melalui inspirasi, motivasi, dan

pengembangan potensi yang maksimal pada pegawainya tentunya dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional akan meningkatnya rasa keterlibatan pada pekerjaan. keterlibat atau merasa terhubungnya pegawai dalam pekerjaan mereka tentunya pegawai akan rmotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semua hipotesis penulis terbukti.

6.2 Saran

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

1. Pada variabel kinerja pegawai disarankan untuk meningkatkan efektivitas pegawai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan bagaimana cara memberikan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan atau menyelesaikan pekerjaan yang ada, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Pada variabel kepemimpinan transformasional disarankan pimpinan perlu meningkatkan dalam memberikan perhatian kepada pegawainya dengan memberikan pembekalan dan pelatihan pada pemimpin dalam memahami pegawainya seperti memperhatikan, memberikan reward atau hadiah terhadap hasil kerja yang telah dicapai ,memberi dukungan dan mendorong pegawai dalam berbagi ide dan pendapat mereka. sehingga pegawai merasa dimengerti dan dihargai keberadaannya dan nantinya akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja mereka.
3. Pada variabel keterlibatan pegawai disarankan untuk meningkatkan rasa terikat secara mental dan emosional pada pekerjaan, rekan kerja, dan instansi. Dengan cara atasan memahami, menghargai dan mengakui pegawainya dengan baik agar mereka merasa terikat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, ciptakan komunikasi dan lingkungan kerja yang positif.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menambah referensi bacaan yang digunakan dan mengembangkan penelitian ini dengan

menambahkan beberapa variabel-variabel baru seperti variabel budaya organisasi, disiplin kerja, pengembangan karyawan dan variabel-variabel lainnya.