

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Hasil deskripsi dari karakteristik jawaban responden didapatkan hasil untuk gaya kepemimpinan berada di kualifikasi tinggi, disiplin kerja sangat tinggi, dan kinerja pegawai berada di kualifikasi tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,089 > 1,99601$) dan tingkat signifikasi-nya ialah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,632 > 1,99601$) dan tingkat signifikasi-nya ialah sebesar $0,011 < 0,05$. Artinya, disiplin kerja yang dimiliki para pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,985 > 3,13$) dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Artinya, ketika gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif dengan disiplin kerja yang

terarah mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Dan kedua variabel independen ini mampu mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 40% yang didapatkan oleh nilai R^2 , dan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan yang telah didapatkan, maka dapat mempertimbangkan untuk memberikan saran sebagai masukan bagi instansi maupun peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Instansi perlu meningkatkan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi para pemimpin di berbagai tingkatan. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan yang bersifat transformasional. Serta untuk menambah skill kemampuan komunikasi dan memahami kebutuhan individu dalam sebuah tim.

Selain itu, instansi dapat melakukan peningkatan terhadap kebijakan disiplin baik dari peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Menyusun pedoman secara jelas dan konsisten dalam penerapan disiplin kerja serta dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan adil. Penerapan sanksi yang sesuai dengan perilaku pegawai juga dapat menjadi pertimbangan penting dalam merancang kebijakan disiplin yang efektif.

2. Masyarakat

Meskipun penelitian ini lebih terfokus pada aspek internal instansi, penelitian ini juga memberikan manfaat kepada masyarakat luas mengenai

Bappeda melalui beberapa jalur. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang terintegrasi secara baik di Bappeda dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas layanan publik. Pegawai yang termotivasi dan memiliki disiplin kerja yang kuat cenderung memberikan pelayanan yang lebih efisien dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Sebagai hasilnya, pelayanan yang diberikan dapat memberikan solusi yang lebih baik untuk masyarakat dan memberikan dampak positif terhadap kualitas hidup warga Kota Jambi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan beberapa aspek lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, *system reward*, dan pengembangan karir yang mungkin akan membantu meningkatkan kinerja pegawai