

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dari itu peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pernyataan dengan skor paling rendah adalah “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian dan hasil yang sesuai standar mutu meskipun masih termasuk kategori baik. Untuk meningkatkan hal ini, BPJN Kota Bengkulu disarankan untuk Memberikan bimbingan teknis berkala dan forum evaluasi kualitas pekerjaan, sehingga konsistensi mutu hasil kerja dapat ditingkatkan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Pernyataan dengan skor paling rendah adalah “Atasan saya selalu mengambil keputusan secara sistematis setelah mempertimbangkan berbagai alternatif” dengan skor rata-rata 4,23, yang masih baik tetapi lebih rendah dibanding indikator lain. Untuk penguatan aspek ini, disarankan untuk memastikan keputusan yang diambil terdokumentasi dan dijelaskan secara transparan kepada bawahan, sehingga pemahaman pegawai terhadap setiap kebijakan meningkat dan

implementasinya lebih efektif.

3. Variabel Disiplin Kerja (X2) Pernyataan dengan skor paling rendah adalah “Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dengan skor rata-rata 3,99, yang masih pada kategori baik namun paling mendekati batas bawah rentang kategori tersebut. Untuk memperkuat disiplin kerja, disarankan untuk mengintegrasikan nilai disiplin dalam sistem penilaian kinerja dan penghargaan, sehingga kepatuhan terhadap aturan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga terkait dengan insentif dan penghargaan yang nyata.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda atau cakupan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih komprehensif.