

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dari keempat indikator kepemimpinan transformasional yang memiliki skor kecenderungan tinggi yaitu pada Perhatian Individu hal tersebut terlihat ketika pemimpin memang secara jelas merangkul para pegawai untuk secara bersama-sama mencapai tujuan dari visi misi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat, sedangkan skor kecenderungan yang rendah dimiliki oleh dimensi Pengaruh Ideal Kharismatik yang artinya pemimpin masih harus meningkatkan kepercayaan terhadap pegawainya serta memberikan lebih tinggi lagi motivasi kerja yang dibutuhkan oleh para pegawai.

Selanjutnya, pada dimensi disiplin kerja terdapat empat indikator dan skor kecenderungan tinggi ada pada taat terhadap peraturan lainnya, hal ini pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mematuhi aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk skor kecenderungan yang paling rendah ada pada hubungan kerja hal ini terlihat bahwa para pegawai hanya mengandalkan beberapa pegawai yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan hasil analisis korelasi dan regresi secara parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan prestasi kerja. Namun, ketika analisis secara berganda, hubungan antar kedua variabel dengan prestasi kerja tidak lagi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain dari kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Kesimpulannya, meskipun terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan prestasi kerja secara parsial, namun analisis berganda menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut tidak signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat pengaruh yang lebih besar dari Perhatian Individu terhadap kepemimpinan transformasional. Jika perhatian individu mengalami peningkatan, maka juga akan terjadi peningkatan dalam kepemimpinan transformasional. Di sisi lain, pada skor rendah dimensi pengaruh ideal, hal ini akan berdampak pada penurunan nilai kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah dalam meningkatkan pengaruh ideal charisma dalam dimensi kepemimpinan transformasional, karena pengaruh ideal ini merupakan salah satu aspek yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang inspiratif bagi para pegawai. Meningkatkan pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional dapat secara positif memperkuat daya tarik dan dampak kepemimpinan yang hadir dalam struktur organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, pengaruh yang lebih dominan dalam disiplin kerja terlihat pada dimensi taat terhadap peraturan lainnya. Jika ketaatan terhadap peraturan lainnya mengalami peningkatan, maka disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan. Namun, pada skor rendah dalam dimensi hubungan kerja, hal ini akan berdampak negatif terhadap peningkatan nilai disiplin kerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang kuat dalam kepemimpinan, seorang pemimpin perlu mampu mencerminkan interaksi dan ikatan yang erat antara pemimpin dan pegawai. Implikasi dari hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika organisasi atau perusahaan serta terhadap efektivitas kepemimpinan yang hadir dalam struktur Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

5.3.1 Untuk Pemimpin Lembaga

Pengaruh ideal merupakan salah satu dimensi kunci dalam kepemimpinan transformasional yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang inspiratif bagi anggota tim. Meningkatkan pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional dapat membantu memperkuat daya tarik dan dampak kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan pengaruh ideal dalam praktik kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) Integritas dan Konsistensi, tunjukkan integritas tinggi dan konsistensi dalam tindakan dan kata-kata. Pemimpin yang dapat diandalkan dan konsisten dalam perilaku mereka cenderung lebih dihormati dan diikuti oleh pegawai. 2) Berkomunikasi dengan jelas, artikulaskan visi, tujuan dan nilai-nilai dengan jelas dan meyakinkan. Berkomunikasilah dengan penuh semangat dan keyakinan, sehingga pegawai merasa terinspirasi untuk mengikuti arah yang pemimpin tunjukkan. dan 3) Bekerja secara kolaboratif, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan merangkul beragam perspektif. Ini menunjukkan bahwa pemimpin menghargai kontribusi mereka dan mendorong rasa memiliki terhadap tujuan bersama.

5.3.2 Untuk Pegawai

Disiplin kerja menjadi hal utama untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas dari prestasi kerja pegawai. Dikarenakan hasil dimensi disiplin kerja ini taat terhadap aturan perusahaan memiliki nilai yang rendah, akan tetapi dalam lembaga mencerminkan pentingnya mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Dimensi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi, perilaku pegawai, dan efektivitas kepemimpinan. Berikut ini adalah beberapa rekomendasi untuk meningkatkan ketaatan pegawai terhadap aturan perusahaan, yaitu: 1) Menghindari Kesenjangan Perilaku, mematuhi aturan perusahaan membantu menghindari kesenjangan perilaku yang dapat merugikan hubungan kerja. Pemimpin yang memberlakukan peraturan dengan adil mencegah adanya ketidaksetaraan dalam perilaku. 2) Peningkatan Kepuasan Karyawan, lingkungan yang adil dan berdasarkan aturan dapat meningkatkan kepuasan pegawai, mereka merasa diberlakukan dengan adil dan setara, yang berdampak

positif pada motivasi dan loyalitas mereka. Dan 3) meningkatkan disiplin dan tanggung jawab, pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerja mereka dan tindakan mereka ketika ada seorang pemimpin yang berusaha mengatur aturan perusahaan.

5.3.3 Untuk Lembaga

Meningkatkan prestasi kerja pegawai akan memberikan dampak positif terhadap kualitas dan kuantitas dari perusahaan/organisasi. Dikarenakan hasil dimensi hubungan kerja yang rendah diantara dimensi lainnya, padahal hubungan kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan interaksi dan ikatan antara pemimpin dan pegawai. Implikasi dari dimensi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika organisasi dan efektivitas kepemimpinan. Berikut adalah beberapa rekomendasi untuk hubungan kerja, yaitu: 1) Mendorong Kolaborasi, pemimpin yang mempromosikan hubungan kerja yang positif mendorong kolaborasi yang lebih baik diantara anggota tim. Ini dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan efisiensi dalam mencapai tujuan bersama. 2) Peningkatan Komunikasi, hubungan kerja yang kuat meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan anggota tim. Komunikasi yang terbuka dan efektif membantu mencegah miskomunikasi, salah pengertian, dan konflik yang tidak perlu. 3) Pembentukan Tim yang Kuat, hubungan kerja yang positif mendukung pembentukan tim yang kuat dan bersatu. Pegawai cenderung lebih bersedia bekerja sama, saling membantu dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Dan 4) Pemberdayaan Individu, hubungan kerja yang baik memungkinkan individu untuk merasa didukung dan diberdayakan. Pemimpin dapat memberikan dorongan moral, pelatihan dan bimbingan yang diperlukan untuk pengembangan pribadi.

5.3.4 Untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini telah difokuskan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan mempertimbangkan dimensi-dimensi tertentu. Namun, memang benar bahwa prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi

mempengaruhi prestasi kerja dengan lebih mendalam. Beberapa faktor yang dapat menjadi objek penelitian selanjutnya adalah reward atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerjanya, kompensasi atau imbalan yang diberikan dalam bentuk insentif atau bonus atas pencapaian target, serta kenaikan pangkat atau promosi yang dapat memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk pengembangan karir, dan rasa kepuasan dalam pekerjaan. Aspek kepuasan kerja juga dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai. Dengan melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, dapat membantu organisasi memahami lebih baik tentang bagaimana meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pegawai. Implikasi temuan penelitian selanjutnya dapat menjadi panduan bagi pengambilan keputusan manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.