

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan skor kriterium berada pada kategori kriterium sedang. Kepemimpinan transformasional terdiri dari pengaruh ideal berada pada kategori tinggi, sedangkan pertimbangan individual, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual berada pada kategori sedang. Skor tertinggi yaitu indikator mendapat respect dan kepercayaan. Sehingga tingkat pemimpin lebih mendahulukan kepentingan perusahaan daripada urusan pribadi, tingkat pemimpin terbuka terhadap pandangan pegawai dan tingkat pemimpin memberikan kepercayaan terhadap pegawai sudah cukup efektif.
2. Gambaran motivasi pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung berada pada kategori tinggi. Motivasi terdiri *needs for achievement* (kebutuhan pencapaian), *needs of power* (kebutuhan kekuatan), dan *needs for affiliation* (kebutuhan hubungan). Hal ini berdasarkan skor kriterium berada pada kategori kriterium tinggi. Skor tertinggi yaitu indikator

semangat, sehingga motivasi pegawai pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung cenderung mengacu pada kebutuhan pencapaian. Sehingga tingkat motivasi pegawai pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung sudah baik.

3. Gambaran disiplin pegawai pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan skor kriterium berada pada kategori kriterium sedang. Pengukuran disiplin yang terdiri dari tiga sub variabel yaitu Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku, Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan Selalu datang dan pulang tepat waktu. Penelitian terhadap disiplin pegawai pada Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung, skor tertinggi yaitu indikator mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Sehingga tingkat mengerjakan pekerjaan tepat waktu sudah cukup baik.
4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung. Sehingga dapat diketahui bahwa disiplin pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang rendah anatar kepemimpinan transformasional dengan disiplin dan terdapat hubungan yang sedang antara motivasi dengan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional dan motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin pegawai Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional yang cukup pada hampir semua indikator kepemimpinan transformasional, tetapi pada indikator rasionalitas peneliti menyarankan untuk para atasan yang ada di instansi untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam menerangkan program kerja perusahaan. Sehingga, pemimpin yang telah memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk akan mencapai hasil kerja yang optimal melalui peningkatan kedisiplinan untuk penacapaian tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan transformasional, para pegawai merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan hal lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.
2. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil observasi mengenai motivasi pada aspek kebutuhan kekuatan, maka peneliti mengajukan saran untuk diadakannya rotasi posisi agar semua pegawai merasakan tanggung jawab yang berbeda. Kemudian untuk aspek keterlibatan dalam kegiatan kantor, peneliti menyarankan agar lebih dipertegas tentang sanksi dan reward kepada para pegawai.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin pegawai yang rendah pada tingkat melaksanakan pedoman kerja yang ada di perusahaan, maka peneliti menyarankan agar para atasan untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam menerangkan pedoman kerja yang akan dilaksanakan, dan memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawai agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemimpin dalam hal ini berperan penting untuk menggerakkan bawahan termasuk juga dirinya sendiri. Pemberian motivasi merupakan suatu proses dalam mengarahkan, mempengaruhi potensi karyawan. Supaya secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya serta tercapainya keinginan para karyawan. Pembinaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dilakukan pihak manajemen atau perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik.
4. Peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap disiplin pegawai Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung.