

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut cenderung baik berdasarkan hasil kuisioner dan penelitian di lapangan. Skor paling tinggi berada pada indikator menunjukkan rasa peduli. Hal ini sudah dilakukan oleh Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut dengan menunjukkan sikap pedulinya terhadap seluruh pegawai tanpa memandang status atau jabatan. Sedangkan indikator yang memperoleh skor paling rendah yaitu indikator pemimpin memberikan peningkatan *skill* terhadap pegawai.
2. Gambaran Motivasi pegawai berada dalam kategori tinggi, yang dibuktikan dengan hasil kuisioner dan penelitian lapangan. Skor tertinggi terdapat pada indikator prestasi, pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut memiliki motivasi yang tinggi atau kuat untuk berprestasi. Untuk itu para pegawai akan senang untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan karena pencapaiannya yaitu sebuah prestasi. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada indikator mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.
3. Gambaran Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut berada pada kategori tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi yaitu kehadiran, dengan ini pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi. Sedangkan indikator skorsing merupakan indikator dengan skor terendah, artinya pemahaman pegawai pada hukuman skorsing yang ditetapkan organisasi belum dapat dipahami sepenuhnya oleh pegawai.

4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
6. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi yang berkaitan khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan disiplin pegawainya agar tetap dalam aturan organisasi dan koridor disiplin yang sesuai.

1. Dalam variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, indikator dorongan pemimpin dalam meningkatkan *skill* pegawai perlu adanya peningkatan, karena indikator ini yang memperoleh skor terendah. Pemimpin harus lebih giat lagi ikut serta atau mengadakan pelatihan guna untuk meningkatkan *skill* pegawai, seperti mengikuti pelatihan komunikasi dan negosiasi serta dapat juga mengikuti pelatihan kreativitas dan pelatihan bahasa. Dengan ini, pemimpin juga harus mempunyai *skill* tersendiri agar dapat dijadikan contoh atau panutan oleh pegawai.
2. Dalam variabel Motivasi, indikator dorongan mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dorongan masih tergolong rendah. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan untuk lebih percaya diri ketika memberikan arahan kepada orang lain, salah satu caranya seperti mengikuti pelatihan kepemimpinan. Hal ini dapat dilakukan untuk keberlangsungan dan keefektifitasan lembaga dalam proses mencapai tujuan.
3. Dalam variabel Disiplin Kerja, perlu meningkatkan pemahaman dalam hukuman skorsing, karena indikator tersebut mendapatkan skor terendah.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan sosialisasi peraturan dan *punishment* nya dengan jelas dan tegas. Supaya hukuman tersebut dapat dipahami oleh pegawai.

4. Karena gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut perlu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah tinggi dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang masih rendah yaitu gaya kepemimpinan transformasional pada indikator memberikan peningkatan *skill*. Hal ini dapat ditingkatkan misalnya dengan mengadakan pelatihan khusus kreativitas dan inovasi.
5. Karena motivasi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka untuk meningkatkan disiplin kerja perlu terus mempertahankan motivasi yang sudah tinggi dan perlu usaha meningkatkan motivasi yang masih rendah seperti motivasi pada indikator mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta pemberian motivasi melalui kompensasi non – finansial seperti tim kerja yang suportif, dan penghargaan terhadap prestasi salah satunya dengan memberikan pujian terhadap pegawai.
6. Karena gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut perlu terus mempertahankan gaya kepemimpinannya dan meningkatkan motivasi. Dengan demikian dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* serta mengadakan penilaian kinerja, pelatihan, pembinaan, peningkatan *skill* dan pemberian motivasi seperti penghargaan, pujian, dan perhatian.
7. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu,

perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, seperti faktor kepuasan kerja, pengawasan atau lingkungan kerja.

Berdasarkan saran yang telah disampaikan penulis, hal tersebut dapat diaplikasikan jika saran yang disampaikan tidak berkaitan dengan kebijakan pemerintah serta terdapat keinginan dari pihak terkait maka saran tersebut dapat dilaksanakan.