

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Bedasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini memberikan pengertian bahwa pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mengarahkan personel.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak mengalami signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain memiliki pengaruh tetapi tidak nyata.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

### **B. Saran**

Bedasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta” maka diajukan saran-saran sebagai perlengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pemimpin masih perlu memperbaiki dalam hal kepemimpinan dan mempelajari ilmu-ilmu dan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak pernah ia pelajari. Bisa jadi Ilmu yang baru dimiliki oleh seorang pemimpin akan menuju keberhasilan bisnis Perusahaan.

2. Agar para pemimpin di sebuah instansi untuk lebih memotivasi lagi para pegawainya dan mendorong semangat kerja pegawainya untuk mau belajar lebih dan mengembangkan potensi yang ada pada diri para pegawai tersebut.
3. Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta harus memperhatikan kehadiran di tempat kerja, karena hal ini merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, pegawai dengan disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat masuk kerja. Maka dari itu, agar dapat memberikan ketegasan dalam disiplin kerja, sehingga disiplin pegawai terhadap kehadiran kerja yang tinggi dapat mencapai tujuan dan menetapkan disiplin kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan dan kebijakan instansi.

