

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional, semakin baik pula pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik maka akan terlihat peningkatan kinerjanya. Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi, tetapi juga membantu kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Semakin tinggi kualitas disiplin kerja dalam organisasi, semakin tinggi pula nilai kinerja pegawainya begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan bila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Disiplin yang baik memungkinkan pegawai memahami tujuan organisasi dan tanggung jawab mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan kinerjanya
3. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh pegawai, semakin tinggi pula nilai kinerja pegawainya begitupun sebaliknya. Hal ini terbukti melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Beban kerja yang tepat mencakup dedikasi, tanggung jawab, dan integritas yang tinggi, yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih optimal.

4. Pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Semakin tinggi tingkat pelatihan yang diterima, semakin tinggi pula nilai kinerja pegawainya dan begitupun sebaliknya. Hal ini terbukti melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi. Pelatihan kerja yang efektif tidak hanya menghasilkan pegawai dengan kinerja yang tinggi, tetapi juga mendukung keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Saran-saran ini meliputi sebagai berikut:

- a) Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, hasil average total terendah terdapat pada indikator Pelatihan Individual, disarankan bagi Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk dapat meningkatkan pelatihan individual untuk para pegawai dengan memberikan arahan, perhatian dan bimbingan setiap individu secara personal atau profesionalitas sebagai atasan dan bawahan. Memberikan arahan, perhatian dan bimbingan, individu akan merasa dihargai dan menciptakan produktivitas dan loyalitas pegawai kepada instansi tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.
- b) Pada variabel Disiplin Kerja hasil average total terendah terdapat pada indikator Menggunakan Peralatan Kantor Baik, disarankan bagi Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk dapat meningkatkan penggunaan peralatan kantor secara bijak. Mempergunakan peralatan kantor dan fasilitas kantor secara tepat menciptakan individual yang disiplin dan bertanggung jawab, hal ini juga mempengaruhi kelancaran berjalannya instansi. Pegawai yang memahami

pentingnya menjaga fasilitas kantor akan lebih peduli terhadap hilangnya operasional dan keberhasilan instansi, terciptalah lingkungan kerja yang produktif.

- c) Pada variabel Beban hasil average total terendah terdapat pada indikator Standar Pekerjaan, disarankan bagi Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk dapat meningkatkan standarisasi pekerjaan sesuai instansi. Standarisasi pekerjaan dapat mencakup prosedur operasional, alat yang digunakan, waktu penyelesaian, serta metode yang diterapkan. Hal ini meningkatkan produktivitas, mengurangi variabilitas dalam pelaksanaan tugas, serta memastikan bahwa hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.
- d) Pada variabel Pelatihan Kerja hasil average total terendah terdapat pada indikator Kualifikasi Peserta, disarankan bagi Direktorat Jenderal PHI-JSK Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk dapat memastikan bahwa materi pelatihan selalu relevan dengan kebutuhan pegawai, memberikan evaluasi serta umpan balik secara berkala akan membantu pegawai memperoleh keterampilan yang aplikatif dan siap pakai di dunia kerja dan melakukan pendampingan setelah pelatihan sertamemastikan peserta dapat mengimplementasikan keterampilan yang telah diperoleh dengan lebih efektif.