

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini melibatkan variabel independen yaitu *Leadership*, Keterlibatan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai serta Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang Sumatera Barat dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 126 orang pegawai. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini dilakukan pengolahan data menggunakan software *SmarPLS* versi 4.0. Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Leadership* yang dimiliki pegawai maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang telah memiliki *Leadership* yang bagus dengan dibuktikan dari jumlah item pernyataan yang telah disebarkan dalam bentuk kuesioner.
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keterlibatan Kerja belum berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja yang dimiliki Pegawai belum mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang tersebut karena pengaruhnya tidak signifikan. Keterlibatan Kerja yang berada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang masih kurang baik maka dari itu membuat pegawai tidak bersemangat bekerja sehingga Kinerja Pegawai menurun.

3. *Leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Leadership* belum berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa *Leadership* yang dimiliki pegawai belum mampu mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran tersebut karena pengaruhnya tidak signifikan.
4. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Keterlibatan Kerja yang dimiliki pegawai maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap Disiplin Kerja yang dirasakan pegawai tersebut. Keterlibatan Kerja yang dirasakan pegawai mengenai kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan merupakan keahlian yang dimiliki sehingga hal tersebut membuat

pegawai bersemangat dalam bekerja, dimana dengan pekerjaan tersebut juga dapat meningkatkan Disiplin Kerja terhadap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja pegawai tersebut. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja yang ada pada diri pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
6. Disiplin Kerja belum memediasi hubungan antara *Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dimana dalam hubungan variabel tersebut Disiplin Kerja memberikan pengaruh parsial ((*Partial Mediation*)). Hal ini menunjukkan bahwa *Leadership* belum mampu meningkatkan Kinerja Pegawai yang dimiliki pegawai melalui Disiplin Kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini menandakan jika meningkat atau menurunnya kinerja seorang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat dilihat dari *Leadership* yang dijadikan sebagai pemberi arahan atau penanggungjawaban terhadap pegawai tersebut dan tidak selalu dipengaruhi oleh pemediasi yaitu Disiplin Kerja.

7. Disiplin Kerja memediasi hubungan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Dimana dalam hubungan variabel tersebut Disiplin Kerja memberikan pengaruh mediasi penuh (*full mediation*). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai yang dimiliki pegawai melalui Disiplin Kerja. Jika pegawai memiliki Keterlibatan Kerja yang tinggi maka akan berdampak pada tercapainya peningkatan Disiplin Kerja yang mana hal ini akan bermuara pada peningkatan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan jika meningkat atau menurunnya kinerja seorang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat dilihat dari Keterlibatan Kerja yang dirasakan oleh para pegawai dan dipengaruhi oleh pemediasi yaitu Disiplin Kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari variabel *Leadership* yaitu bahwa *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa sebagai pimpinan dapat mendorong kelompok kerja untuk berbagi informasi terhadap bawahannya. Memiliki seorang pimpinan yang diharapkan bagi bawahan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi dan memiliki motivasi diri dan mampu untuk terus maju dalam mencapai tujuan meskipun ada

hambatan dan risiko kegagalan, berusaha keras untuk melampaui harapan bukannya hanya sekedar mencapai tujuan. dengan cara memberikan evaluasi, bimbingan, pengawasan terhadap para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari variabel Keterlibatan kerja Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat pula. Ketika pegawai yang terlibat dalam pekerjaan akan menginternalisasi tujuan dan strategi perusahaan, berkontribusi secara efektif dan menganggap kesuksesan organisasi sebagai kesuksesan mereka sendiri. Semakin pegawai melibatkan dirinya terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan pegawai semakin tinggi juga. Dapat dinyatakan bahwa Keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang masuk kategori cukup baik. Untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, melakukan pelatihan mengenai efektifitas program dan melakukan perbaikan secara terus menerus dan berkelanjutan seperti pemberian promosi jabatan, bonus, pujian maupun pengakuan
3. Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel Disiplin kerja yaitu bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dengan peraturan yang ada dalam organisasi belum dapat meningkatkan kinerja.

Dengan diperoleh hasil tersebut diharapkan bahwa agar membuat suatu peraturan berupa manajemen waktu hingga memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehadiran dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu *Leadership* dan Keterlibatan Kerja serta 1 (satu) variabel mediasi yaitu Disiplin Kerja. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa diteliti mengenai variabel independen dan variabel mediasi yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai selaku variabel dependen.
2. Peneliti ini hanya mengambil sampel responden pegawai di Bidang Tenaga Operasi dan Sarana Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang saja. sehingga hasilnya belum dapat di generalisasi untuk seluruh Dinas Pemadam Kebakaran yang berada di Kabupaten atau Kota di Indonesia.

3. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner ini memiliki bias yang relatif besar dan tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang pun akan semakin baik.
2. Pegawai perlu diberikan pemahaman tentang hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas dengan jelas, sehingga menghindari adanya kesalahan yang tidak diinginkan dan menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu sebaiknya pimpinan sebagai pelaksana pengawasan lebih memperhatikan perkembangan kinerja pegawai agar mengetahui kendala yang dihadapi pegawai untuk melibatkan diri secara aktif.

3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap *Leadership* (Kepemimpinan). Hal ini bahwa kepala dinas harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.
4. Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada pada penelitian ini dan terutama yang berkaitan dengan disiplin *Leadership*, Keterlibatan Kerja diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

